

**HUBUNGAN PENDELEGASIAN WEWENANG PIMPINAN  
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
DAN PEMASARAN PT. COCA COLA PEKANBARU**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**YOSI HERLINA**  
**NIM. 10361023260**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTHAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2010**

**HUBUNGAN ANTARA PENDELEGASIAN WEWENANG  
PIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
(Study Pada Karyawan Bagian Produksi Dan Pemasaran  
PT Coca Cola Pekanbaru)**

**SKRIPSI**

**Telah Diterima Dan Disetujui untuk Dimunaqosyahkan  
Dalam Sidang Panitia ujian Sarjana Stata Satu (SI)  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau**



**DISUSUN OLEH :**

**Yosi Herlina  
10361023260**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2010**

# **HUBUNGAN ANTARA PENDELEGASIAN WEWENANG**

## **PIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA**

**(Study Pada Karyawan Bagian Produksi Dan Pemasaran**

**PT Coca Cola Pekanbaru)**

### **SKRIPSI**

**Telah Diterima Dan Disetujui untuk Dimunaqosyahkan  
Dalam Sidang Panitia ujian Sarjana Stata Satu (SI)  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau**

**DISUSUN OLEH :**

**Yosi Herlina  
10361026260**

**Pekanbaru, 11 Maret 2010**

**Pembimbing**

**Linda Aryani M.Si  
NIP. 197402122007102002**

**Yosi Herlina** (2010). Hubungan Antara Pendelegasian Wewenang Pimpinan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Dan Pemasaran PT. Coca Cola Pekanbaru. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim RIAU.

### **ABSTRAKSI**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan pendelegasian wewenang pimpinan dengan motivasi kerja pada karyawan bagian produksi dan pemasaran PT. Coca Cola Pekanbaru. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara pendelegasian wewenang pimpinan dengan motivasi kerja. Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi dan pemasaran PT. Coca Cola Pekanbaru berjumlah 160 karyawan, dan yang menjadi sampel adalah sebanyak 160 karyawan. Teknik analisa data diolah dengan menggunakan teknik *koefisien korelasi product moment* dari Person.

Variabel pendelegasian wewenang pimpinan diperoleh validitas sebesar 0,179-0,581 dengan reliabilitas 0,893. Variabel motivasi kerja diperoleh validitas antara 0,047-0,636, dengan reliabilitas 0,926. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pendelegasian wewenang pimpinan dengan motivasi kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,684 dan  $R^2$  sebesar 46,8, dan F sebesar 138.99, hal ini menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang pimpinan memiliki pengaruh sebesar 46,8% terhadap pembentukan motivasi kerja pada karyawan. Hipotesis penelitian adalah semakin baik pendelegasian wewenang pimpinan yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut, dan sebaliknya semakin buruk pendelegasian wewenang pimpinan yang dimiliki karyawan tersebut, maka akan semakin rendah pula motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.

**Kata Kunci:** Pendelegasian Wewenang Pimpinan, Motivasi Kerja.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yosi Herlina  
Nim : 10361023260  
Fakultas : Psikologi

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Bersedia menyelesaikan semua yang berhubungan dengan skripsi sebelum tanggal 10 juli 2010.
2. Apabila skripsi tidak selesai pada tanggal yang ditetapkan, uang pendaftaran wisuda dinyatakan hangus.

Demikianlah pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan sebaik-baiknya.

Pekanbaru, 18 juni 2010  
Pemohon

Yosi Herlina

# DAFTAR ISI

## DAFTAR ISI

## DAFTAR TABEL

### BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6

### BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pendelegasian Wewenang .....	7
1. Pengertian Pendelegasian Wewenang .....	7
2. Penerapan Pokok Wewenang dalam Pendelegasian .....	14
3. Peranan Tanggung Jawab Pendelegasian .....	15
B. Motivasi Kerja .....	17
1. Pengertian Motivasi.....	17
2. Pengertian Motivasi Kerja.....	18
3. Tujuan Motivasi Kerja .....	19
4. Ciri-ciri Motivasi Kerja .....	20
5. Jenis-jenis Motivasi.....	20
6. Model-Model Motivasi .....	21
C. Kerangka Pemikiran, Asumsi, Dan Hipotesis .....	23
1. Kerangka Pemikiran.....	23
2. Asumsi .....	26
3. Hipotesis.....	27

### BAB III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	28
B. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel .....	28
1. Variabel Penelitian .....	28
2. Definisi Operasional.....	28
a. Pendelegasian Wewenang .....	28
b. Motivasi Kerja.....	29
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	29
1. Populasi Penelitian .....	29
2. Sampel Penelitian .....	30
D. Teknik Pengumpulan Data .....	30
1. Alat Ukur .....	30
a. Alat ukur untuk Variabel Pendelegasian Wewenang .....	30
b. Alat Ukur Untuk Variabel Motivasi Kerja.....	31
E. Uji Coba Alat Ukur.....	32

F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	33
G. Teknik Analisi Data .....	38

#### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Laporan Pengumpulan Data .....	40
B. Hasil Uji Asumsi .....	40
C. Hasil Uji Normalitas .....	40
D. Hasil Uji Linearitas Hubungan .....	41
E. Hasil Uji Hipotesis .....	44
F. Deskripsi Kategorisasi Data.....	45
G. Pembahasan .....	63

#### **BAB V. PENUTUP**

A. Simpulan .....	71
B. Saran .....	71

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pemimpin mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan bawahan kearah tercapainya tujuan organisasi. Dengan kata lain, pemimpin adalah orang yang melakukan kepemimpinan, seorang pemimpin harus juga memberikan kebebasan dalam bekerja kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas tersebut dengan baik dan benar. Pemimpin juga memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk meningkatkan keahlian dalam menunjang keberhasilan kerja.

Seorang pemimpin mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dalam segala masalah yang berkenaan dengan motivasi kerja pada karyawan. Di dalam pemberian tugas kepada bawahan, sebaiknya pimpinan sering mengadakan pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan dalam melakukan pekerjaan, dan apabila pemimpin memberikan tugas kepada bawahannya maka sebaiknya pemimpin tersebut dapat selalu memberikan motivasi kepada karyawannya.

Pimpinan merupakan orang yang bergerak lebih awal. Berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat lebih dahulu, mempelopori, mengarahkan



pikiran, pendapat, tindakan orang lain, serta membimbing dan mengerakkan orang lain melalui pengaruhnya, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Menurut Anoraga ( 2001:1) didalam suatu organisasi terdapat fungsi manajemen yaitu : *planning, organization, Actuating, Controlling*. Kepemimpinan atau *leadership* merupakan inti dari manajemen suatu perusahaan atau suatu organisasi, karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumberdaya atau karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dalam suatu perusahaan.

Menurut Komarudin (1981:120) setiap pemimpin mempunyai kemampuan yang terbatas. Pemimpin yang menghadapi pekerjaan yang melampaui kemampuannya akan bekerja dengan kecepatan yang dipaksakan, sedangkan terdapat bermacam-macam pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Untuk meringankan beban yang ditanggung oleh pimpinan maka pimpinan harus mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya, karena dengan mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan akan meringankan pekerjaan pimpinan, sehingga pimpinan dapat melihat kepada pekerjaan yang lebih penting dan lebih strategis. Dengan pendelegasian wewenang berarti memberikan kesempatan dan peluang bagi bawahan untuk mengembangkan keahlian dan bakatnya. Disamping itu akan memupuk disiplin dan tanggung jawab serta dapat mempersiapkan sejumlah calon pimpinan yang berpengalaman untuk masa yang akan datang.

Menurut Manulang (1981:75) salah satu prinsip pokok dalam setiap organisasi adalah pendelegasian wewenang (pelimpahan wewenang), sebab dalam mendelegasikan wewenang seorang pimpinan dapat melipat gandakan waktu, perhatian dan pengetahuan yang terbatas. Manfaat ganda yang terpenting diantaranya adalah; Pertama, Pemimpin dapat memusatkan perhatiannya pada pekerjaan pokok saja. Kedua, keputusan dapat dibuat lebih cepat dan pada unit yang tepat. Ketiga, inisiatif dan rasa tanggung jawab bawahan dapat dimotivasi, sehingga bawahan tidak selalu menunggu perintah atasan. Keempat, merupakan salah satu cara mendidik atau mengembangkan bawahan sehingga kelak mampu menerima tugas dan tanggung jawab yang lebih besar.

Seorang pimpinan mempunyai hak dalam mendelegasikan wewenang terhadap karyawannya, tetapi harus sesuai dengan tugas yang dijalankan oleh karyawan, agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Membicarakan pendelegasian wewenang tidak lepas dari membicarakan tentang motivasi. Dimana dalam pendelegasian wewenang, perlu adanya pemberian motivasi agar kekuasaan yang didelegasikan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, harapannya dengan mendelegasian yang baik, seseorang termotivasi untuk berusaha lebih keras karena merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk melakukan tugas dari atasan. Maka dari itu, motivasi dari karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik dan dapat memajukan perusahaan.

Menurut Rivai (2004:235) motivasi berasal dari kata “*motivation*” yang dapat diartikan sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang untuk bertindak laku untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi itu dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang menyebabkan seseorang mau bekerja untuk mewujudkan keinginannya.

Motivasi secara umum dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Anoraga (2005:35) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi itu penting bagi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan orang berperilaku atau bertindak laku (Moekijat, 2002: 164 ).

Motivasi yang tinggi akan meningkatkan banyak keuntungan bagi perusahaan, seperti pekerjaan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absen dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diminimalisir dan tentunya produktivitas kerja dapat ditingkatkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal penting karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor yakni faktor organisasional dan faktor individual, faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor organisasional adalah pembayaran gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sosial antar sesama tenaga kerja, pengawas, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Delegasi yang baik akan

menimbulkan faktor-faktor motivasi seperti diatas, baik factor individual maupun organisasional.

Namun pada kenyataannya banyak bawahan yang mengeluh dan justru berkurang motivasi kerjanya bila mendapatkan pendelegasian tugas oleh atasannya. Besar kemungkinan hal tersebut dikarenakan pendelegasian yang dilakukan oleh atasan tergolong buruk. Atasan tidak memahami kemampuan bawahan, kurang memotivasi karjawan atau yang lainnya. Jika karyawan tidak termotivasi oleh atasan, maka akan berdampak buruk bagi perusahaan dikarenakan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan gejala-gejala diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut permasalahan ini dalam sebuah bentuk penelitian dengan judul “Hubungan Pendelegasian Wewenang Dengan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi dan Pemasaran PT Coca Cola Pekanbaru”

## **B. Rumusan masalah**

Sesuai dengan permasalahan yang telah penulis paparkan pada latar belakang masalah penelitian ini, maka masalah utama yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat merumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah ada hubungan antara pendelegasian wewenang dengan motivasi kerja karyawan bagian produksi dan pemasaran pada PT Coca Cola Pekanbaru
- b. Seberapa besar hubungan antara pendelegasian wewenang dengan motivasi kerja karyawan bagian produksi dan pemasaran pada PT Coca Cola Pekanbaru.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Hubungan Pendelegasian Wewenang dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Coca Cola Pekanbaru.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **a. Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan agar pemimpin perusahaan dapat memunculkan motivasi kerja karyawan, maka diharapkan seorang pemimpin dapat mengevaluasi atau intropeksi terhadap kondisi pendelegasian wewenang yang diberikan kepada bawahannya yang selama ini dilakukan, sehingga segala apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

#### **b. Psikologi**

Dari hasil penelitian diharapkan adanya masukan sebagai bahan pertimbangan serta tambahan informasi yang berarti bagi pengembangan Ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, yang selanjutnya ada usaha-usaha yang nyata untuk ikut serta dalam pengembangan organisasi atau perusahaan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan suatu bentuk penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Dengan teknik korelasi seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lainnya, besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (Arikunto, 1995: 326).

#### **B. Variabel Penelitian dan Defisini Operasional**

##### **a. Variabel Penelitian**

- 1) Variabel bebas : Pendelegasian wewenang pimpinan
- 2) Variabel terikat : Motivasi kerja.

##### **b. Devenisi Operasional**

###### **1. Pendelegasian Wewenang**

Pendelegasian wewenang adalah pemberian tugas oleh seorang pimpinan kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu, dan dapat memperluas ruang gerak seorang manajer, serta suatu proses yang bertahap, yang juga merupakan jalinan hubungan antara fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi. Adapun indikator dari pendelegasian wewenang yang baik adalah :

1. Memberikan kebebasan.
2. Sabar.
3. Memberikan kepercayaan.
4. Motivasi.
5. Memberikan kesempatan menciptakan gagasan dan keputusan.

## 2. Motivasi Kerja

Yaitu daya dorong yang bersifat internal atau eksternal yang menyebabkan timbulnya semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Adapun indikatornya dari motivasi aktualisasi diri adalah :

1. Perasaan senang dalam bekerja.
2. Mendapatkan kekuasaan dalam bekerja.
3. Berusaha memperoleh hasil yang maksimal.
4. Adanya kegairahan dalam bekerja.
5. Adanya upaya meningkatkan prestasi.
6. Bertanggung jawab.
7. Mengembangkan tugas dan dirinya.
8. Kesadaran dalam bekerja.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi Penelitian

Hadi (1987 : 70) mengatakan bahwa populasi itu adalah semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian itu hendak digeneralisasikan. Pada penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi dan pemasaran P.T. COCA-COLA pekanbaru.

## 2.Sampel Penelitian

Sample penelitian adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sample penelitian adalah seluruh karyawan Bagian Produksi dan Pemasaran PT COCA COLA Pekanbaru yang berjumlah 160 karyawan.

### **D. Metode Pengambilan Data**

Informasi yang akan dikumpulkan akan memiliki makna akurat, lengkap, dan jelas apabila menggunakan metode pengumpulan data yang baik dan besar serta sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan metode skala psikologi.

#### **1. Alat ukur**

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan variabel yang diteliti, maka dibuat suatu skala psikologi yang dikembangkan dari definisi operasional tentang variabel yang menjadi fokus penelitian.

##### **a. Skala pendelegasian wewenang**

Skala ini disusun untuk mengetahui sebaik apa pendelegasian yang diterima oleh individu. Skala ini disusun berdasarkan teori Manulang (1981:75) lima aspek, kelima aspek tersebut adalah aspek memberikan kebebasan, aspek sabar, aspek memberikan kepercayaan, aspek motivasi dan aspek membarikan kesempatan menciptakan gagasan dan keputusan. Butir – butir skala ini *favourable* dan *unfavourable* dengan penilaian yang bergerak dari angka satu sampai empat menurut Likert, dengan perincian sebagai berikut :

Pertanyaan dalam satu skala tersebut memiliki kecenderungan favorable, yaitu pertanyaan yang mendukung subjek, diberi nilai sebagai berikut : sangat



setuju (SS): 4, setuju (S): 3, tidak setuju (TS): 2, sangat tidak setuju(STS): 1. sedangkan pertanyaan dalam skala yang mempunyai kecenderungan unfavorable, yaitu pertanyaan yang tidak mendukung subjek, diberi nilai sebagai berikut : sangat setuju (SS): 1, setuju (S): 2, tidak setuju (TS): 3, sangat tidak setuju (STS): 4. (Hadi, 1987). Hal ini mempermudah penelitian dalam skoring data penelitian.

**Tabel 1**  
**Blue Print Skala Pendelegasian Wewenang Sebelum Uji Coba**

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorable	
1	Memberikan kebebasan	1, 20, 30, 43, 49	11, 15, 25, 42, 48	10
2	Sabar	6, 16, 22, 31, 35	2, 21, 23, 27, 39	10
3	Memberikan kepercayaan	10, 12, 32, 37, 41	7, 17, 36, 46, 50	10
4	Motivasi	8, 18, 28, 34, 47	4, 13, 29, 33, 40	10
5	Memberikan kesempatan menciptakan gagasan dan keputusan.	3, 9, 14, 24, 26	5, 19, 38, 44, 45	10
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

b. Skala Motivasi Kerja

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan teori Anoraga (2001:37). Penilaian skala motivasi kerja ini mengikuti skala likert.

Pertanyaan dalam satu skala tersebut memiliki kecenderungan favorable, yaitu pertanyaan yang mendukung subjek, diberi nilai sebagai berikut : sangat setuju (SS): 4, setuju (S): 3, tidak setuju (TS): 2, sangat tidak setuju(STS): 1.

sedangkan pertanyaan dalam skala yang mempunyai kecenderungan unfavorable, yaitu pertanyaan yang tidak mendukung subjek, diberi nilai sebagai berikut : sangat setuju (SS): 1, setuju (S): 2, tidak setuju (TS): 3, sangat tidak setuju (STS): 4. (Hadi, 1987). Hal ini mempermudah penelitian dalam skoring data penelitian.

**Tabel 2**  
**Blue Print Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba**

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Perasaan senang dalam bekerja.	3, 26, 38	25, 29, 39	6
2	Mendapatkan kekuasaan dalam bekerja.	5, 44, 47	10, 27, 6	6
3	Usaha memperoleh hasil yang maksimal.	15, 19, 37	9, 18, 35	6
4	Adanya kegairahan dalam bekerja.	4, 42, 48	2, 8, 14	6
5	Adanya upaya meningkatkan prestasi.	23, 36, 41	1, 7, 20	6
6	Bertanggung jawab.	16, 32, 33	31, 43, 45	6
7	Mengembangkan tugas dan dirinya.	11, 21, 28	34, 40, 22	6
8	Kasadaran dalam bekerja.	17, 24, 46	12, 13, 30	6
jumlah		24	24	48

#### **E. Uji Coba Alat Ukur**

Sebelum penelitian ini dilaksanakan, maka alat ukur yang akan digunakan harus diuji cobakan terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan. Uji coba alat ukur dilakukan pada PT. Indo Marco bagian pemasaran Pekanbaru yang berjumlah 80 karyawan, pada tanggal 28 – 29 Desember 2009.

## F. Validitas dan Reabilitas

### a. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan satu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1996:173). Dalam penelitian ini, untuk uji validitas digunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program *SPSS 11.5 for window*, dengan cara menghubungkan atau mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya.

Teknik yang peneliti gunakan dalam mengukur validitas ini adalah teknik korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)/N}{\sqrt{\left[ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi Product moment
- $N$  = Jumlah Kasus (subyek)
- $X$  = Jumlah skor Item
- $XY$  = Jumlah perkalian antara skor item dengan skor total
- $X^2$  = Jumlah kuadrat skor item
- $Y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

Jika diperoleh hasil  $r_0 > r_t$  berarti signifikan, maka butir tersebut sah, sebaliknya jika hasil  $r_0 < r_t$  berarti butir tersebut tidak signifikan, maka butir tersebut tidak sah atau gugur.

Dari hasil perhitungan komputerisasi, variable pendelegasian wewenang pimpinan (x) diperoleh korelasi *item total* ( $r_{xy}$ ) yang berkisar antara 0,179-0,581,

dari 50 *item* yang diuji cobakan, terdapat 39 *item* yang memiliki koefisien *item* total di atas 0,30 dengan kata lain terdapat 39 *item* yang sah dan 11 *item* yang gugur. Rincian mengenai *item* yang sah dan *item* yang gugur untuk skala pendelegasian wewenang pimpinan setelah dilakukan uji coba (*try out*) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3**  
**Blue Print Skala Pendelegasian Wewenang (Y) Yang Sah dan Yang Gugur**

No.	Indikator	Aitem				Jumlah
		Favorabel		Unfavorabel		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Memberikan kebebasan	1,30,43,49	20	15,25,48	11,42	10
2.	Sabar	16,22,31,35	6	23,27,39	2,21	10
3.	Memberikan kepercayaan	12,37,41	10,32	7,17,36,46,50	-	10
4	Motivasi	8,18,28,34,47	-	4, 13, 29, 33	40	10
5	Memberikan kepercayaan menciptakan gagasan dan keputusan.	9,14,24,26	3	19,38,44,45	5	10
JUMLAH		20	5	19	6	50

Setelah diuraikan rincian dan butir-butir item yang sah dan item yang gugur, selanjutnya disusun blue print yang terbaru untuk penelitian yang sebenarnya. Adapun bentuk blue print terbaru dari skala pendelegasian wewenang pimpinan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4**  
**Blue Print Riset Skala Pendelegasian Wewenang**

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorable	
1	Memberikan kebebasan	1,22,32,38	9,17,37	7
2	Sabar	10,14,23,26	15,19,30	7
3	Memberikan kepercayaan	6,28,31	3,11,27,35,39	8
4	Motivasi	4,12,20,25,36	2,7,21,24	9
5	Memberikan kepercayaan menciptakan gagasan dan keputusan.	5,8,16,18	13,29,33,34	8
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>19</b>	<b>39</b>

Untuk motivasi kerja (Y), diperoleh korelasi item total ( $r_{xy}$ ) yang berkisar antara 0,047-0,636 dari 48 item yang diuji cobakan, terdapat 30 item yang memiliki korelasi item total diatas 0,30. Dengan kata lain terdapat 30 item yang sah dan terdapat 18 item yang gugur, untuk skala motivasi kerja setelah dilakukan uji coba (*try out*) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5**  
**Blue Print Skala Motivasi Kerja (Y) Yang Sahih Dan Yang Gugur**

No.	Indikator	AItem				Jumlah
		Favorabel		Unfavorabel		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Perasaan senang dalam bekerja.	26,38	3	25,29	39	6
2.	Mendapatkan kekuasaan dalam bekerja.	5,47	44	6,10	27	6
3.	Usaha memperoleh hasil yang maksimal.	19,37	15	18,35	9	6
4	Adanya kegairahan dalam bekerja.	4,48	42	8,14	2	6
5	Adanya upaya meningkatkan prestasi.	23,41	36	7,20	1	6
6	Bertanggung jawab.	16	32,33	43	31,45	6
7	Mengembangkan tugas dan dirinya.	11,28	21	22,34	40	6
8	Kasadaran dalam bekerja.	17,46	24	13,30	12	6
Jumlah		15	9	15	9	48

Setelah diuraikan rincian dan butir-butir aitem yang sahih dan aitem yang gugur, selanjutnya disusun blueprint yang terbaru untuk penelitian yang sebenarnya. Adapun bentuk blueprint terbaru dari skala skala motivasi kerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 6**  
**Blue Print Riset Skala Motivasi kerja**

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Perasaan senang dalam bekerja.	18,25	17,20	4
2	Mendapatkan kekuasaan dalam bekerja.	2,29	6,3	4
3	Usaha memperoleh hasil yang maksimal.	13,24	12,23	4
4	Adanya kegairahan dalam bekerja.	1,30	5,9	4
5	Adanya upaya meningkatkan prestasi.	16,26	4,14	4
6	Bertanggung jawab.	10	27	2
7	Mengembangkan tugas dan dirinya.	7,19	22,15	4
8	Kasadaran dalam bekerja.	11,28	8, 21	4
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

**b. Realibilitas**

Reliabilitas menunjukkan konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 (Azwar, 2004: 83). Untuk mengukur konsistensi hasil ukur untuk variabel yang akan diteliti, maka digunakan uji statistik koefisien Reliabilitas *Alpha*, dengan rumus:

$$\alpha = 2 \left[ 1 - \frac{S1^2 + S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

- $\alpha$  = Koefisien reliabilitas alpha  
 $S1^2$  dan  $S2^2$  = Varians skor belahan 1 dan belahan 2  
 $Sx^2$  = Varians skor tes

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 11.5 *for windows* diketahui reliabilitas skala pendelegasian wewenang pimpinan (X) dari 39 item yang sah dan skala motivasi kerja (Y) dari 30 aitem yang sah dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel. 7**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Coba Instrumen**

No.	Skala	Koefisien Reliabilitas
1.	Pendelegasian Wewenang Pimpinan	0.893
2.	Motivasi Kerja	0.926

### G. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian ini menggunakan teknik perhitungan Korelasi Product Moment yaitu untuk mencari hubungan antara kedua variabel.

Rumus statistiknya yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y) / N}{\sqrt{\left[ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$



Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*

$N$  = Jumlah subjek

$X$  = Jumlah skor total variabel  $X$

$Y$  = Jumlah skor total variabel  $Y$

$XY$  = Jumlah perkalian skor skala

$X^2$  = Jumlah kuadrat skor total variabel  $X$

$Y^2$  = Jumlah kuadrat skor total variabel  $Y$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Laporan Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan skala kepada subjek. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi dan pemasaran PT. Coca Cola Pekanbaru dan dilakukan pada tanggal 16 – 17 Januari 2010. Dari 2 skala yang peneliti berikan kepada 160 responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini kembali semua dengan utuh dan pernyataan dalam skala tersebut terjawab seluruhnya tanpa ada nomor yang terlewat oleh karyawan.

Setelah data penelitian terkumpul dilakukan pengolahan dan penganalisan data untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik perhitungan *korelasi product moment* dari Pearson dan dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS 11, 5 *for Windows*.

#### **B. Hasil Uji Asumsi**

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data yang dimiliki. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah data yang dimiliki memenuhi yang disyaratkan, yaitu data harus normal dan linier. Oleh karena itu, dalam hal ini akan dibahas terlebih dahulu tentang uji asumsi kedua hal tersebut, yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

#### **C. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Adapun cara yang digunakan untuk melihat sebaran data tersebut normal atau tidak normal pada penelitian adalah dengan melihat rasio antara kecondongan

kurva (*skewness*) dan kerampingan kurva (*kurtosis*) dengan alat bakunya masing-masing.

Rasio *skweness* adalah nilai *skewness* dibagi *standard error skewness*. Sebagai pedoman, jika *rasio skewness* berada antara  $-2$  sampai  $+2$ , maka distribusi data adalah normal. *Rasio kurtosis* adalah nilai *kurtosis* dibagi *standard error kurtosis*, dan sebagai pedoman jika *rasio kurtosis* berada antara  $-2$  sampai  $+2$ , maka distribusi data adalah normal (Santoso, 2008: 53). Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan terhadap dua variabel yaitu variabel pendelegasian wewenang pimpinan (variabel X) dan variabel motivasi kerja (variabel Y).

Berdasarkan uji normalitas dengan program SPSS 11,5 for windows didapatkan rasio *skewness* untuk variabel pendelegasian wewenang pimpinan sebesar  $0,054/0,192 = 0,281$  dan rasio kurtosis sebesar  $0,011/0,381 = 0,028$ , sedangkan untuk variabel motivasi kerja diperoleh rasio skewness  $0,049/0,192 = 0,255$  dan rasio kurtosis sebesar  $-0,684/0,381 = -1,795$ . Rasio skewness dan kurtosis kedua variabel dalam penelitian ini berada dalam rentang antara  $-2$  sampai  $+2$ , maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data penelitian normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada histogram dan grafik pada lampiran.

#### **D. Hasil Uji Linieritas Hubungan**

Uji linieritas hubungan dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan hubungan di antara dua variabel, jika nilai dari variabel berubah atau bergerak ke arah yang sama, maka hubungan itu adalah positif. Sementara itu, dikatakan negatif jika nilai-nilai variabel itu bergerak ke arah berlawanan.

Berdasarkan uji linieritas pada variabel pendelegasian wewenang pimpinan dan motivasi kerja dengan regresi linier pada SPSS 11,5 for Windows, diketahui F sebesar 138,99 dengan taraf signifikan 0,000. Untuk mengetahui data linier atau tidak dapat dilihat dari besarnya signifikansi. Menurut Hadi (2002: 103) data dikatakan linier apabila besarnya harga signifikansi dari variabel kecil dari atau sama dengan 0.05, karena 0,000 sebagai taraf signifikansi dari uji linier tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan data variabel dalam penelitian ini adalah linier.

#### **E. Hasil Analisa Data**

Tujuan dari dilakukannya analisa data adalah untuk menguji hasil hipotesis dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara hubungan pendelegasian wewenang pimpinan dan motivasi kerja, yang dianalisa dengan menggunakan teknik perhitungan *korelasi product moment* dari Pearson dan dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS 11,5 *for Windows*.

Kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi bisa bertanda positif (+) atau negatif (-). Koefisien korelasi bertanda positif (+) berarti terdapat hubungan positif antara kedua variabel. Sedangkan koefisien korelasi bertanda negatif (-) berarti terdapat hubungan negatif antara dua variabel (Sugiyono: 2003: 211). Walaupun demikian tanda positif (+) atau negatif (-) tidak mempengaruhi besar atau kecilnya nilai koefisien korelasi, tanda tersebut hanya menunjukkan arah hubungan kedua variabel.

Hasil analisis dari teknik korelasi *product moment* diperoleh angka sebesar 0,684 dengan probabilitas 0,000. Adapun ketentuan diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis apabila probabilitas di bawah atau sama dengan 0,01 ( $p \leq 0,01$ ) maka hipotesis diterima (Sugiyono, 2003:171). Dalam hal ini probabilitas ( $p$ ) yaitu 0.000 lebih kecil dari pada 0,01 ( $0,000 \leq 0,01$ ). Angka koefisien korelasi ini termasuk dalam kategori tingkat hubungan kuat, jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara pendelegasian wewenang pimpinan dan motivasi kerja pada karyawan bagian produksi dan pemasaran PT. Coca Cola Pekanbaru (terbukti) artinya bagaimana pendelegasian wewenang pimpinan akan mempengaruhi motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

Adapun bentuk hubungan antara pendelegasian wewenang pimpinan dan motivasi kerja, berdasarkan hasil analisis *product moment* diperoleh angka sebesar 0,684 dengan taraf signifikan 0,000, yang berarti hubungan antara pendelegasian wewenang pimpinan dengan motivasi kerja adalah positif (searah), yang dapat diartikan bahwa semakin baik pendelegasian wewenang pimpinan maka akan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Sebaliknya semakin buruk pendelegasian wewenang pimpinan maka akan semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Artinya semakin karyawan tersebut mendapatkan kebebasan yang positif dari pimpinan, memperoleh kebebasan dari pimpinan, mendapatkan kebebasan yang positif dari pimpinan, memperoleh motivasi dari pimpinan, dan mendapatkan gagasan yang mendukung pekerjaan serta mendapatkan keputusan yang akurat mengenai pekerjaan dari

pimpinan maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.

Sebaliknya, jika karyawan tersebut kurang mendapatkan kebebasan yang positif dari pimpinan, kurang memperoleh kebebasan dari pimpinan, kurang mendapatkan kebebasan yang positif dari pimpinan, kurang memperoleh motivasi dari pimpinan, dan kurang mendapatkan gagasan yang mendukung pekerjaan serta kurang mendapatkan keputusan yang akurat mengenai pekerjaan dari pimpinan maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah, sehingga karyawan akan kurang memiliki perasaan senang dalam bekerja, kurang mendapatkan kekuasaan dalam bekerja, kurang mampu memperoleh hasil yang maksimal dalam bekerja, kurang bergairah dalam bekerja, kurang mampu meningkatkan prestasi kerja, kurang mampu bertanggung jawab dalam bekerja, kurang mampu mengemban tugas dalam bekerja, dan kurang memiliki kesadaran yang positif dalam bekerja. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang kemukakan di atas, dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

**Tabel 8.**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi**  
**Terhadap Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0.00 – 0.199	Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono, 2003: 216*

Hasil analisis terhadap koefisien korelasi antara pendelegasian wewenang pimpinan dan motivasi kerja diperoleh angka sebesar 0,684 dengan taraf

signifikan 0,000. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi pada tabel 8, maka koefisien korelasi berada pada angka 0.60 – 0.799, ini berarti tingkat hubungan antara pendelegasian wewenang pimpinan dan motivasi kerja berada pada kategori kuat, dengan kata lain pendelegasian wewenang pimpinan itu dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

#### **F. Deskripsi Kategorisasi Data**

Skor yang dihasilkan dalam suatu penelitian belum memberikan gambaran yang jelas mengenai subjek yang diteliti untuk memberi makna yang memiliki nilai diagnostik. Sisi diagnostika suatu pengukuran atribut psikologi adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor skala yang bersangkutan. Sebagai suatu hasil ukur berupa angka (kuantitatif), skor skala memerlukan suatu norma pembandingan agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Interpretasi skala psikologi selalu bersifat normatif, artinya makna skor diacukan pada posisi relatif skor dalam suatu kelompok yang telah dibatasi terlebih dahulu (Azwar, 2000: 105).

Pada skala pendelegasian wewenang pimpinan, subjek dapat dikelompokkan dalam 2 (dua) kategori yaitu buruk, dan baik. Gambaran hipotetis variabel pendelegasian wewenang pimpinan dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

**Tabel 9.**  
**Gambaran Hipotetis Variabel Pendelegasian Wewenang Pimpinan (X)**

<b>Item</b>	<b>Nilai Minim</b>	<b>Nilai Maks</b>	<b>Range</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar deviasi</b>
39	51	138	87	97	16.2

Skor maksimal pada variabel pendelegasian wewenang pimpinan adalah 138, skor minimalnya adalah 51. Rangnya  $138-51= 87$ , mean  $(138+51)/2= 97$ , dan standar deviasinya  $(138-51)/6= 16.2$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kategorisasi subjek pada variabel pendelegasian wewenang pimpinan dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

**Tabel 10.**  
**Kategorisasi Pendelegasian Wewenang Pimpinan**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Buruk	$51 \leq X \leq 97$	84	52.5
Baik	$97 < X \leq 138$	76	47.5
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa 84 karyawan (52,5%) merasa pendelegasian wewenang pimpinan masuk dalam kategori buruk, dengan kata lain 84 karyawan merasa pimpinan kurang memberikan kebebasan yang positif dari pimpinan, kurang bisa bersabar untuk menjalankan wewenang dari pimpinan dan pimpinan kurang sabar menunggu hasil terhadap wewenang yang diberikan kepada karyawan, pimpinan kurang memberikan kepercayaan kepada kepada karyawan untuk mengembangkan pekerjaannya, kurang memperoleh motivasi dari pimpinan, dan kurang mendapatkan gagasan yang mendukung pekerjaan serta kurang mendapatkan keputusan yang akurat mengenai pekerjaan dari pimpinan. Sedangkan 76 karyawan (47,5%) merasa pendelegasian wewenang pimpinan masuk dalam kategori baik, dengan kata lain 76 karyawan merasa pimpinan dapat memberikan kebebasan yang positif dari pimpinan, bisa bersabar untuk



menjalankan wewenang dari pimpinan dan pimpinan biasa bersabar menunggu hasil terhadap wewenang yang diberikan kepada karyawan, pimpinan bisa memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengembangkan pekerjaannya, memperoleh motivasi dari pimpinan, dan mendapatkan gagasan yang mendukung pekerjaan serta mendapatkan keputusan yang akurat mengenai pekerjaan dari pimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan-karyawan PT. Coca Cola Pekanbaru secara umum, menilai pendelegasian wewenang pimpinan tergolong buruk

Dengan kata lain, karyawan-karyawan PT. Coca Cola Pekanbaru merasa pimpinan kurang memberikan kebebasan yang positif dari pimpinan, kurang bisa bersabar untuk menjalankan wewenang dari pimpinan dan pimpinan kurang sabar menunggu hasil terhadap wewenang yang diberikan kepada karyawan, pimpinan kurang memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengembangkan pekerjaannya, kurang memperoleh motivasi dari pimpinan, dan kurang mendapatkan gagasan yang mendukung pekerjaan serta kurang mendapatkan keputusan yang akurat mengenai pekerjaan dari pimpinan.

Untuk mengetahui skala pendelegasian wewenang pimpinan dari masing-masing indikator, maka dibuat pengkategorisasian pendelegasian wewenang pimpinan ditinjau dari masing-masing indikator yang diukur. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel kategorisasi per indikator berikut:

**Tabel 11.**  
**Gambaran Hipotetis Indikator Pendelegasian Wewenang Pimpinan(X)**

<b>Dimensi</b>	<b>Nilai Minim</b>	<b>Nilai Maks</b>	<b>Range</b>	<b>Mean</b>	<b>SD</b>
Memberikan kebebasan	11	28	17	19	3
Sabar	7	25	18	17	3.3
Memberikan kepercayaan	10	29	19	20	3.7
Motivasi	10	32	22	23	4.2
Memberikan kepercayaan menciptakan gagasan dan keputusan.	9	29	20	18	4.2

Berdasarkan hasil perhitungan data di atas, diperoleh kategorisasi untuk indikator pendelegasian wewenang pimpinan, yakni :

**Tabel 12.**  
**Memberikan Kebebasan**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Buruk	$11 \leq X \leq 19$	98	61
Baik	$19 < X \leq 28$	62	39
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator memberikan kebebasan diri terdapat subjek dalam kategori buruk sebanyak 98 karyawan (61%), artinya 98 orang karyawan merasa pimpinan kurang memberikan kebebasan yang positif kepada karyawan untuk meningkatkan pekerjaannya, sedangkan sebanyak 62 karyawan (39%), merasa pimpinan memberikan kebebasan yang positif kepada

karyawan untuk meningkatkan pekerjaannya. Rata-rata subjek pada indikator memberikan kebebasan diri berada pada kategori buruk.

**Tabel 13.**

**Sabar**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Buruk	$7 \leq X \leq 17$	94	58.7
Baik	$17 < X \leq 25$	66	41.3
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator sabar terdapat subjek dalam kategori buruk sebanyak 94 karyawan (58.7%), artinya 94 orang karyawan kurang bisa bersabar untuk menjalankan wewenang dari pimpinan dan pimpinan kurang sabar menunggu hasil terhadap wewenang yang diberikan kepada karyawan, sedangkan pada kategori baik sebanyak 66 karyawan (41.3%), artinya ada 66 orang karyawan bisa bersabar untuk menjalankan wewenang dari pimpinan dan pimpinan bisa bersabar menunggu hasil terhadap wewenang yang diberikan kepada karyawan. Rata-rata subjek pada indikator sabar berada pada kategori buruk.

**Tabel 14.**

**Memberi Kepercayaan**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Buruk	$10 \leq X \leq 20$	94	58.7
Baik	$20 < X \leq 29$	66	41.3
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator memberikan kepercayaan, terdapat 94 orang karyawan (58.7%) berada pada kategori buruk, artinya ada 94 orang karyawan merasa pimpinan kurang memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengembangkan pekerjaannya. Pada kategori baik terdapat 66 orang karyawan (41,3%), artinya ada 66 orang karyawan merasa pimpinan dapat memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengembangkan pekerjaannya. Secara umum subjek pada indikator memberikan kepercayaan termasuk dalam kategorisasi tinggi. Rata-rata subjek pada indikator memberikan kepercayaan berada pada kategori buruk.

**Tabel 15.**  
**Motivasi**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Buruk	$10 \leq X \leq 23$	79	49.4
Baik	$23 < X \leq 32$	81	50.6
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator motivasi, terdapat 79 orang karyawan (49,4%) berada pada kategori buruk, artinya ada 79 orang karyawan kurang mendapatkan motivasi yang positif dari pimpinan untuk dapat meningkatkan pekerjaannya. Pada kategori buruk terdapat 81 orang karyawan (50,6%), artinya ada 81 orang karyawan mendapatkan motivasi yang positif dari pimpinan untuk dapat meningkatkan pekerjaannya. Secara umum subjek pada indikator motivasi termasuk dalam kategorisasi buruk.

**Tabel 16.**  
**Memberikan Kepercayaan Menciptakan Gagasan Dan Keputusan**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Buruk	$9 \leq X \leq 18$	88	55
Baik	$18 < X \leq 29$	72	45
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator memberikan kepercayaan menciptakan gagasan dan keputusan, terdapat 88 orang karyawan (55%) berada pada kategori buruk, artinya ada 88 orang karyawan merasa pimpinan kurang memberikan kepercayaan serta kurang memberikan gagasan kepada karyawan dan kurang memberikan keputusan yang terbaik kepada karyawan mengenai pekerjaan yang harus tercapai. Pada kategori baik terdapat 72 orang karyawan (45%), artinya ada 72 orang karyawan merasa pimpinan memberikan kepercayaan serta memberikan gagasan kepada karyawan dan memberikan keputusan yang terbaik kepada karyawan mengenai pekerjaan yang harus tercapai. Secara umum subjek pada indikator memberikan kepercayaan menciptakan gagasan dan keputusan termasuk dalam kategorisasi buruk.

Pada skala motivasi kerja, subjek dapat dikelompokkan dalam 2 (dua) kategori, yaitu kategori rendah dan tinggi. Gambaran hipotetis variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 17 berikut:

**Tabel 17.**  
**Gambaran Hipotetis Variabel Motivasi Kerja (Y)**

Item	Nilai Minim	Nilai Maks	Range	Mean	Standar deviasi
30	42	98	56	70	11.8

Skor maksimal pada variabel motivasi kerja 98, skor minimal adalah 42. Rangnya  $98-42= 56$ , mean  $(98+42)/2= 70$ , dan standar deviasinya  $(98-42)/6= 11.6$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kategorisasi subjek pada variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 18 berikut:

**Tabel 18.**  
**Kategorisasi Motivasi Kerja**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$42 \leq X \leq 70$	83	52
Tinggi	$70 < X \leq 98$	77	48
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

Tabel 18 di atas menunjukkan bahwa 83 karyawan (52%) berada pada kategori sangat rendah, ini artinya 83 orang karyawan merasa kurang memiliki perasaan senang dalam bekerja, kurang mendapatkan kekuasaan dalam bekerja, kurang mampu memperoleh hasil yang maksimal dalam bekerja, kurang bergairah dalam bekerja, kurang mampu meningkatkan prestasi kerja, kurang mampu bertanggung jawab dalam bekerja, kurang mampu mengemban tugas dalam bekerja, dan kurang memiliki kesadaran yang positif dalam bekerja. 77 karyawan

(48%) berada pada kategori tinggi, ini artinya 77 karyawan memiliki perasaan senang dalam bekerja, karyawan mendapatkan kekuasaan dalam bekerja, karyawan mampu memperoleh hasil yang maksimal dalam bekerja, karyawan bergairah dalam bekerja, karyawan mampu meningkatkan prestasi kerja, karyawan mampu bertanggung jawab dalam bekerja, karyawan mampu mengemban tugas dalam bekerja, dan karyawan memiliki kesadaran yang positif dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan-karyawan PT. Coca Cola Pekanbaru, secara umum memiliki motivasi kerja yang rendah, dengan kata lain karyawan-karyawan PT. Coca Cola Pekanbaru merasa kurang memiliki perasaan senang dalam bekerja, kurang mendapatkan kekuasaan dalam bekerja, kurang mampu memperoleh hasil yang maksimal dalam bekerja, kurang bergairah dalam bekerja, kurang mampu meningkatkan prestasi kerja, kurang mampu bertanggung jawab dalam bekerja, kurang mampu mengemban tugas dalam bekerja, dan kurang memiliki kesadaran yang positif dalam bekerja.

Untuk mengetahui skala motivasi kerja dari masing-masing indikator, maka dibuat pengkategorisasian sikap motivasi kerja ditinjau dari masing-masing indikator yang diukur. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel kategorisasi per indikator berikut.

**Tabel 19.**  
**Gambaran Hipotetis Indikator Motivasi Kerja (Y)**

<b>Indikator</b>	<b>Nilai minim</b>	<b>Nilai maks</b>	<b>Range</b>	<b>Mean</b>	<b>SD</b>
Perasaan senang dalam bekerja.	7	14	7	10	1.6
Mendapatkan kekuasaan dalam bekerja.	6	13	7	9	1.8
Usaha memperoleh hasil yang maksimal.	4	14	10	10	1.9
Adanya kegairahan dalam bekerja.	4	14	10	8	2.4
Adanya upaya meningkatkan prestasi.	4	15	11	10	1.9
Bertanggung jawab.	3	8	5	5	1
Mengembangkan tugas dan dirinya.	4	14	10	9	2.2
Kasadaran dalam bekerja.	5	15	10	9	2.2

Berdasarkan hasil perhitungan data di atas, diperoleh kategorisasi untuk indikator motivasi kerja, yakni :

**Tabel 20.**  
**Perasaan Senang Dalam Bekerja**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Rendah	$7 \leq X \leq 10$	95	59.3
Tinggi	$10 < X \leq 14$	65	40.7
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator perasaan senang dalam bekerja terdapat subjek dalam kategori rendah sebanyak 95 orang (59,3%), artinya



terdapat 95 orang karyawan yang kurang memiliki perasaan senang dalam bekerja. Sedangkan Pada kategori tinggi terdapat 65 orang (40,7%), hal ini berarti terdapat 65 orang karyawan memiliki perasaan senang dalam bekerja. Secara umum subjek pada indikator perasaan senang dalam bekerja berada pada kategori rendah.

**Tabel 21.**  
**Mendapatkan Kekuasaan Dalam Bekerja**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$6 \leq X \leq 9$	98	61
Tinggi	$9 < X \leq 13$	62	39
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator mendapatkan kekuasaan dalam bekerja, terdapat 98 orang (61%) berada pada kategori rendah, hal ini berarti ada 98 orang karyawan kurang mendapatkan kekuasaan dalam bekerja. Sedangkan untuk kategori tinggi sebanyak 62 orang (39%), artinya terdapat 62 orang karyawan mendapatkan kekuasaan dalam bekerja. Secara umum subjek pada indikator mendapatkan kekuasaan dalam bekerja berada dalam kategorisasi rendah.

**Tabel 22.**  
**Usaha Memperoleh Hasil Yang Maksimal**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$4 \leq X \leq 10$	96	60
Tinggi	$10 < X \leq 14$	64	40
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator usaha memperoleh hasil yang maksimal, terdapat 96 orang karyawan (60%) berada pada kategori rendah, artinya 96 orang karyawan kurang memiliki usaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 64 orang (40%). Hal ini berarti 64 orang karyawan memiliki usaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Secara umum subjek pada indikator usaha memperoleh hasil yang maksimal subjek termasuk dalam kategorisasi rendah.

**Tabel 23.**  
**Adanya Kegairahan Dalam Bekerja**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$4 \leq X \leq 8$	83	52
Tinggi	$8 < X \leq 14$	77	48
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator adanya kegairahan dalam bekerja, terdapat 83 orang (52%) berada pada kategori rendah, hal ini berarti ada 83 orang karyawan kurang bergairah dalam bekerja. Sedangkan untuk kategori tinggi sebanyak 77 orang (48%), artinya terdapat 77 orang karyawan dapat bergairah dalam bekerja. Secara umum subjek pada indikator adanya kegairahan dalam bekerja berada dalam kategorisasi rendah.

**Tabel 24.**  
**Adanya Upaya Meningkatkan Prestasi**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$4 \leq X \leq 10$	106	66.2
Tinggi	$10 < X \leq 15$	54	33.8

<b>Jumlah</b>	<b>160 orang</b>	<b>100%</b>
---------------	------------------	-------------

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator adanya upaya meningkatkan prestasi, terdapat 106 orang (66,2%) berada pada kategori rendah, hal ini berarti ada 106 orang karyawan yang kurang berupaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan untuk kategori tinggi sebanyak 54 orang (33,8%), artinya terdapat 54 orang karyawan dapat berupaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Secara umum subjek pada indikator adanya upaya meningkatkan prestasi berada dalam kategorisasi rendah.

**Tabel 25.**  
**Bertanggung Jawab**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Rendah	$5 \leq X \leq 5$	92	57.5
Tinggi	$5 < X \leq 8$	68	42.5
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator bertanggung jawab, terdapat 92 orang (57,5%) berada pada kategori rendah, hal ini berarti ada 92 orang karyawan kurang bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan untuk kategori tinggi sebanyak 68 orang (42,5%), artinya terdapat 68 orang karyawan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya. Secara umum subjek indikator bertanggung jawab berada dalam kategorisasi rendah.

**Tabel 26.**  
**Mengembangkan Tugas Dan Dirinya**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
-----------------	--------------	------------------	-----------------------

Rendah	$4 \leq X \leq 9$	98	61
Tinggi	$9 < X \leq 14$	62	39
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator mengembangkan tugas dan dirinya, terdapat 98 orang (61%) berada pada kategori rendah, hal ini berarti ada 98 orang karyawan yang kurang dapat mengembangkan dan mencari ide-ide atau cara-cara yang baru untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Sedangkan untuk kategori tinggi sebanyak 62 orang (39%), artinya terdapat 62 orang karyawan dapat mengembangkan dan mencari ide-ide atau cara-cara yang baru untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Secara umum subjek pada indikator mengembangkan tugas dan dirinya berada dalam kategorisasi rendah.

**Tabel 27.**  
**Kesadaran Dalam Bekerja**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Rendah	$5 \leq X \leq 9$	89	55.6
Tinggi	$9 < X \leq 15$	71	44.4
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator kesadaran dalam bekerja, terdapat 89 orang (55,6%) berada pada kategori rendah, hal ini berarti ada 89 orang karyawan kurang memiliki kesadaran untuk mencapai hasil kerja yang baik atau prestasi kerja yang baik. Sedangkan untuk kategori tinggi sebanyak 71 orang (44,4%), artinya terdapat 71 orang karyawan memiliki kesadaran untuk mencapai hasil kerja yang baik atau prestasi kerja yang baik. Secara umum subjek indikator kesadaran dalam bekerja berada dalam kategorisasi rendah

## G. Pembahasan

Hasil analisa data yang diperoleh dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari program *SPSS For Windows* menunjukkan bahwa ada hubungan antara pendelegasian wewenang pimpinan dengan motivasi kerja. Artinya, bagaimana pendelegasian wewenang pimpinan akan berdampak kepada motivasi kerja karyawan. Dengan demikian jika karyawan mendapatkan pendelegasian wewenang pimpinan yang kurang jelas dan positif atau buruk, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah. Sebaliknya jika karyawan memiliki jika karyawan mendapatkan pendelegasian wewenang pimpinan yang kurang jelas dan positif atau baik, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan kepada hasil uji hipotesis, maka bentuk hubungan antara variabel pendelegasian wewenang pimpinan dengan motivasi kerja adalah positif. Artinya semakin baik pendelegasian wewenang pimpinan maka akan semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh para karyawan tersebut, dan sebaliknya semakin buruk hubungan pendelegasian wewenang pimpinan, maka akan semakin rendah tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Hasibuan (1996: 100) model yang dapat dilakukan untuk memotivasi karyawan bekerja lebih semangat dan bertanggung jawab adalah model hubungan manusia termasuk adalah

hubungan pimpinan dengan karyawan, hal ini senada dengan diungkapkan oleh Hasibuan menyatakan model ini mencoba untuk memotivasi bawahan supaya bergairah dan semangat kerja meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial dengan membuat mereka merasa berguna serta penting dalam perusahaan, karyawan akan mendapatkan kebebasan membuat keputusan dan berkreaitivitas dalam melakukan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan materil dan non materil kayawan.

Berdasarkan hasil analisa data dari penelitian yang telah peneliti lakukan diketahui bahwa hubungan pendelegasian wewenang pimpinan, sebagian besar tergolong buruk yaitu sebanyak 84 dari 160 orang karyawan dan dipersenkan (52,5%), dengan kata lain 84 karyawan karyawan merasa pimpinan kurang memberikan kebebasan yang positif dari pimpinan, kurang bisa bersabar untuk menjalankan wewenang dari pimpinan dan pimpinan kurang sabar menunggu hasil terhadap wewenang yang diberikan kepada karyawan, pimpinan kurang memberikan kepercayaan kepada kepada karyawan untuk mengembangkan pekerjaannya, kurang memperoleh motivasi dari pimpinan, dan kurang mendapatkan gagasan yang mendukung pekerjaan serta kurang mendapatkan keputusan yang akurat mengenai pekerjaan dari pimpinan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendelegasian wewenang pimpinan pada karyawan bagian produksi dan pemasaran pada PT. Coca Cola Pekanbaru tergolong buruk. Pada indikator-indikator pendelegasian wewenang pimpinan juga tergolong buruk.

Berdasarkan teori Menurut Anoraga (2001: 1) didalam suatu organisasi terdapat fungsi managemen yaitu : *planning, organization, Actuating, Controlling*.

Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang didalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain, sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan, maka bila karyawan mendapatkan pendelegasian wewenang dari pimpinan yang jelas, terorganisir serta positif maka karyawan tersebut akan dapat termotivasi dalam bekerja, pendelegasian wewenang tersebut apabila karyawan mendapatkan kebebasan yang positif dari pimpinan, karyawan bersabar untuk menjalankan wewenang dari pimpinan dan pimpinan harus bersabar menunggu hasil terhadap wewenang yang diberikan kepada karyawan, karyawan mendapatkan kepercayaan dari pimpinan terhadap pekerjaannya, karyawan memperoleh motivasi dari pimpinan, dan karyawan mendapatkan gagasan yang mendukung pekerjaan serta mendapatkan keputusan yang akurat mengenai pekerjaan dari pimpinan, apabila hal ini telah didapatkan oleh karyawan, mereka akan termotivasi dengan positif untuk bekerja lebih baik lagi dan lebih baik lagi dan karyawan akan dapat melaksanakan dengan efektif pekerjaan yang pantas dan tidak pantas untuk dilakukan terhadap kondisi pekerjaannya.

Namun sebaliknya bila karyawan mendapatkan pendelegasian wewenang dari pimpinan yang kurang jelas, kurang terorganisir serta kurang positif maka karyawan akan kurang termotivasi dalam bekerja atau pekerjaan yang mereka

lakukan hasilnya kurang maksimal atau tidak sesuai dengan standar perusahaan dan karyawan akan kurang dapat melaksanakan dengan efektif pekerjaan yang pantas atau tidak pantas untuk dilakukan terhadap kondisi pekerjaannya, dengan kata lain karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Motivasi secara umum dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Anoraga (2005:35) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Motivasi itu penting bagi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan orang berperilaku atau bertindak laku (Moekijat, 2002: 164). Pendapat ini diperkuat oleh Mangkunegara (2004: 94) yang menegaskan, bahwa kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja karyawan. Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka tersebut akan menunjukan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi, maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi rasa puasnya. Siagian (2005: 387). mengemukakan bahwa dengan motivasi kerja yang tepat para karyawan akan mendorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya.

Pada dasarnya motivasi ini memiliki tujuan-tujuan yang sangat besar bagi perusahaan. Tujuan dari motivasi tersebut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan, meningkatkan



kedisiplinan kerja karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan salah satu cara untuk mengetahui motivasi kerja karyawan adalah dengan melihat tingkat produktivitas dan indeks produktivitas karyawan. Pentingnya peningkatan motivasi kerja karyawan terkait erat dengan pencapaian tujuan perusahaan sebab motivasi ini sebagai tolak ukur terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Walaupun seorang pimpinan itu mempunyai skill dan kemampuan yang baik tanpa adanya dukungan karyawan yang mempunyai gairah dan semangat kerja yang tinggi sudah barang tentu rencana itu tidak dapat terlaksana dengan baik.

Menyimak komponen pendelegasian wewenang pimpinan di atas, kemudian dikaitkan dengan motivasi kerja, maka ada pendelegasian wewenang dari pimpinan yang akan membentuk motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan pendelegasian wewenang pimpinan mempengaruhi motivasi kerja dalam lingkungan pekerjaannya.

Tinggi atau rendahnya motivasi kerja pada karyawan dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pada karyawan bagian produksi dan pemasaran pada PT. Coca Cola Pekanbaru sebagai besar tergolong rendah yaitu sebanyak 83 siswa yang bila dipersenkan menjadi (52%), artinya karyawan merasa kurang memiliki perasaan senang dalam bekerja, kurang mendapatkan kekuasaan dalam bekerja, kurang mampu memperoleh hasil yang maksimal dalam bekerja, kurang bergairah dalam bekerja, kurang mampu

meningkatkan prestasi kerja, kurang mampu bertanggung jawab dalam bekerja, kurang mampu mengemban tugas dalam bekerja, dan kurang memiliki kesadaran yang positif dalam bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada karyawan bagian produksi dan pemasaran pada PT. Coca Cola Pekanbaru tergolong rendah. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, dapat disebabkan oleh buruknyanya pendelegasian wewenang pimpinan tersebut. Pada indikator-indikator motivasi kerja juga tergolong rendah.

Baik atau buruknya hubungan pendelegasian wewenang pimpinan yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh pada motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Semakin baik hubungan pendelegasian wewenang pimpinan, maka akan berdampak semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut, sebaliknya semakin buruk hubungan pendelegasian wewenang pimpinan, maka akan berdampak semakin rendah tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan bagian produksi dan pemasaran pada PT. Coca Cola Pekanbaru, bahwa rendahnya tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dipengaruhi oleh buruknya pendelegasian wewenang pimpinan yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

Peningkatan motivasi kerja pada suatu perusahaan perlu adanya pendelegasian wewenang pimpinan yang jelas, terorganisir dan positif kepada karyawan, hal ini terwujud apabila karyawan memiliki kesempatan berupa kondisi dimana individu bebas untuk mengajukan usul, bebas untuk mengembangkan diri, bebas untuk bertindak dalam batas-batas yang menjadi tanggung jawab, serta

adanya rangsangan dari luar (dalam hal ini pimpinan) agar individu atau bawahan yang diberi tugas tersebut akan semakin kuat tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan akan bekerja lebih hati-hati lagi karena tugas yang diterimanya tersebut adalah tugas dari atasan bukan tugasnya sehari-hari (Goble, 1987 :110), oleh karena itu karyawan bagian produksi dan pemasaran pada PT. Coca Cola Pekanbaru diharapkan mampu memiliki ciri-ciri untuk meningkatkan motivasi kerja di atas agar karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, sesuai dengan standar perusahaan dan memiliki prestasi terhadap pekerjaannya.

Hasil analisa data menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,684. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,684, dari hasil perhitungan statistik diketahui  $r^2$  pada lampiran D sebesar 0,468 atau 46,8%. Hal ini berarti, pendelegasian wewenang pimpinan berkontribusi sebesar 46,8% terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan bagian produksi dan pemasaran pada PT. Coca Cola Pekanbaru. Lebihnya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Bisa jadi karena faktor lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepercayaan diri remaja tersebut bisa menjadi lahan kajian bagi peneliti lain yang berminat untuk meneliti bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

Bentuk hubungan antara pendelegasian wewenang pimpinan dengan motivasi kerja adalah positif, ini berarti semakin baik hubungan pendelegasian wewenang pimpinan, maka akan semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Sebaliknya semakin buruk pendelegasian wewenang pimpinan maka akan semakin rendah tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

#### **B. Saran**

##### **1. Kepada Para Karyawan**

Diharapkan kepada para karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja dengan mencari ide-ide atau cara-cara baru untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

##### **2. Kepada Pimpinan Perusahaan**

Kepada pihak perusahaan disarankan untuk lebih serius dalam memberikan dorongan motivasi kerja terhadap karyawan, dengan cara memberikan pelatihan tentang pentingnya meningkatkan motivasi kerja, karena dengan memiliki motivasi kerja akan lebih menambah kualitas kerjanya dan akan mempengaruhi pada prestasi kerjanya.

#### 4. Kepada peneliti selanjutnya

Penelitian ini tidaklah sempurna, terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu disarankan untuk peneliti yang akan datang agar dapat mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, baik sebagai variabel terikat maupun sebagai variabel bebas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani. 19870. *Manajemen Organisasi*. Penerbit Bina Aksara. Lampung.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.  
Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Syaifuddin. 1996. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- , 2000. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kartono, Kartini. 1982. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Rajawali prees. Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2008. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Goble, Frank G. 1987. *Mazhab Ketiga: Psikologi Humanistik: Abraham Maslow*.  
Kanisius. Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 1989. *Manajemen*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno. 1987. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- , 2002. *Metodologi Research*. Jakarta: Andi Offset.
- Komarudin. 1981. *Analisa Organisasi Manajemen Modern*. Rajawali Press.  
Jakarta.
- Manulang. 1973. *Segi Manusia Dalam Manajemen*. Aksara Biru. Jakarta.
- Manulang. 1981. *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indo. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 1982. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indo. Jakarta.
- Reksohadiprojo, Sukanto. 1982. *Perencanaan dan Organisasi Perusahaan*.  
Penerbit BPFE. Yogyakarta.

- Siagian, Sondang P. 1986. *Manajemen Suatu Pengantar*. Alumni Bandung.
- Siagian, Sondang P. 1982. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. PT. Gunung Agung.
- Soekarno K. 1982. *Dasar-dasar Manajemen*. Penerbit Meswar. Jakarta.
- Sugiyono, 1998. *Metoda Penelitian Administrasi*. Jakarta: Reneka Cipta.
- , 2003. *Staristika Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabet.
- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Arif dan Tanjung. 2003. *Studi Tentang Ilmu Adminitrasi (Konsep teori dan demensi)*. Sinar Baru Alngsindo: Bandung.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta. 1996.
- Mangkunegara, A, A, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*: Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Munandar, S, Ashar. *Psikologi Industri Dan Organisasi*: UI Press. Jakarta.
- Moekijat. 2002. *Dasar-dasar Motivasi*: Pionir Jaya. Bandung.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, P, Sondang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bumi Aksara . Jakarta.
- Rivai, Veizal. 2004. *Kepemimpinan Dan Organisasi*. Jakarta: PT> Raja Grasindo Persad.
- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta.: Ghahlia Indonesia.

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran A. Alat Ukur Penelitian.
- Lampiran B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.
- Lampiran C. Hasil Uji Normalitas Dan Uji Linearitas.
- Lampiran D. Hasil Uji Korelasi.
- Lampiran E. Tabel Frekwensi Data Per-Aspek/Indikator.
- Lampiran F. Tabulasi Data Mentah.
- Lampiran G. Surat-Surat Penelitian.

## **DAFTAR TABEL**

- Tabel I. Blue Print Skala Pendelegasian Wewenang Sebelum Uji Coba.....31
- Tabel 2. Blue Print Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba.....32
- Tabel 3 Blue Print Skala Pendelegasian Wewenang (Y) Yang Sahih  
Dan Yang Gugur.....34
- Tabel 4. Blue Print Riset Skala Pendelegasian Wewenang.....35
- Tabel 5. Blue Print Skala Motivasi Kerja (Y)Yang Sahih  
Dan Yang Gugur.....36
- Tabel 6. Blue Print Riset Skala Motivasi kerja.....37
- Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji Coba Instrumen.....38
- Tabel 8. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi.....44
- Tabel 9. Gambaran Hipotetis Variabel Pendelegasian Wewenang  
Pimpinan..... 46
- Tabel 10. Kategorisasi Pendelegasian Wewenang Pimpinan.....46



Tabel 11. Gambaran Hipotetis Indikator Pendelegasian Wewenang Pimpinan ....	49
Tabel 12. Kategorisasi Memberikan Kebebasan.....	49
Tabel 13. Kategorisasi Sabar.....	50
Tabel 14. Kategorisasi Memberi Kepercayaan.....	51
Tabel 15. Kategorisasi Motivasi.....	52
Tabel 16. Kategorisasi Memberikan Kepercayaan Menciptakan Gagasan Dan Keputusan.....	53
Tabel 17. Gambaran Hipotetis Variabel Motivasi Kerja.....	54
Tabel 18. Kategorisasi Motivasi Kerja.....	54
Tabel 19. Gambaran Hipotetis Indikator Motivasi Kerja.....	57
Tabel 20. Kategorisasi Perasaan Senang Dalam Bekerja.....	57
Tabel 21. Kategorisasi Mendapatkan Kekuasaan Dalam Bekerja.....	58
Tabel 22. Kategorisasi Usaha Memperoleh Hasil Yang Maksimal.....	59
Tabel 23. Kategorisasi Adanya Kegairahan Dalam Bekerja.....	59
Tabel 24. Kategorisasi Adanya Upaya Meningkatkan Prestasi.....	60
Tabel 25. Kategorisasi Bertanggung Jawab.....	61
Tabel 26. Kategorisasi Mengembangkan Tugas Dan Dirinya.....	61
Tabel 27. Kategorisasi Kesadaran Dalam Bekerja.....	62

## PENGANTAR

Para Karyawan-karyawan yang saya hormati, perkenankanlah saya untuk menyita waktu dan perhatian anda sejenak untuk mengisi skala ini. Dalam skala ini kepada anda akan disajikan sejumlah pernyataan-pernyataan, bacalah dan pahamiilah setiap pernyataan tersebut. Untuk itu, dengan segala hormat saya mohon bantuan anda untuk menjawab pernyataan-pernyataan ini. Tidak ada pendapat saudara yang salah, sepanjang pendapat yang diberikan menggambarkan kondisi, pikiran, dan perasaan anda yang sebenarnya. Semua keterangan yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya, ini semua dilakukan semata-mata hanya dipergunakan untuk data penelitian saja, tidak akan ada pengaruhnya dengan kehidupan anda selanjutnya. Pastikan tidak ada jawaban yang tertinggal.

Atas segala kesediaan, bantuan, dan waktu yang anda berikan, saya mengucapkan terima kasih.

## PETUNJUK MENGERJAKAN

Berikut ini kepada anda akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah pernyataan tersebut, kemudian berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi anda. Pilihlah:

- SS** : Jika saudara **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut  
**S** : Jika saudara **Setuju** dengan pernyataan tersebut  
**TS** : Jika saudara **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut  
**STS** : Jika saudara **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

Contoh:

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	<i>Dalam memberikan tugas, pimpinan tidak peduli dengan kesulitan yang dialami bawahan.</i>		X		

**“ Selamat Mengerjakan “**

Peneliti

**Yosi Herlina**

**IDENTITAS SUBJEK**

**Nama / Inisial** :

**Jenis Kelamin** :

**Umur** :

**SKALA I**

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Atasan dalam memberikan tugas, juga memberikan kebebasan untuk melaksanakan.				
2	Jika atasan memberikan tugas kepada bawahannya, maka tugas itu akan dikerjakan bawahannya walaupun tugasnya pun bertumpuk.				
3	Atasan kalau memberikan tugas kepada bawahan selalu curiga.				
4	Apabila atasan memberikan tugas kepada bawahannya selalu memberikan semangat kerja kepada karyawannya.				
5	Atasan selalu memberi kesempatan bawahannya untuk meningkatkan keahlian dalam menunjang keberhasilan kerja.				
6	Atasan saya sangat pengertian kepada bawahan, dalam pemberian kerja tambahan.				
7	Ketika bawahan mendapatkan kesulitan dalam mengerjakan tugas atasan tidak mau membantunya.				
8	Atasan akan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menciptakan gagasan yang mungkin bertentangan dengan atasan.				

9	Apabila atasan saya memberikan suatu tugas kepada bawahannya, tidak memberikan kesempatan untuk bertanya.				
10	Apabila ada bawahan dalam melaksanakan tugas tidak selesai pada waktunya, atasan memberikan nasehat kepada bawahannya.				
11	Atasan saya tidak selalu mengadakan pengawasan terhadap bawahannya walaupun terjadi penyimpangan dalam bekerja.				
12	Ketika bawahan mendapatkan kesulitan dalam mengerjakan tugas, atasan akan membantu untuk menyelesaikan kesulitan yang dihadapi oleh bawahannya.				
13	Atasan saya tidak akan pernah memberikan kesempatan bawahan untuk menciptakan gagasan.				
14	Atasan saya senang kalau melihat hasil kerja bawahannya tepat pada waktunya.				
15	Atasan saya tidak mau tahu dengan yang dihadapi oleh bawahan dalam bekerja.				
16	Kalau atasan memberikan tugas kepada bawahannya selalu mempertimbangkan pendapat bawahannya.				
17	Kalau atasan saya memberikan tugas kepada saya, membuat saya tidak bisa bebas.				
18	Bila saya diberi tugas oleh atas, saya menyelesaikannya berdasarkan kemampuan.				
19	Atasan saya akan marah sekali bila melihat kerja bawahannya tidak tepat pada waktunya.				
20	Atasan saya terkadang ingin juga mengetahui masalah-masalah yang dihadapi oleh bawahan dalam bekerja.				
21	Atasan saya tidak pernah memperhatikan kepentingan bawahannya.				
22	Saya senang menerima tugas dari atasan, karena membuat saya dapat mengemukakan pendapat.				

23	Apabila ada bawahan dengan santai, atasan menegurnya dengan baik.				
24	Apabila ada bawahan yang berprestasi, atasan saya sikapnya biasa saja.				
25	Jika saya dihadapi pada suatu pekerjaan yang beresiko tinggi, atasan saya, selalu mencari jalan keluarnya yang paling baik untuk menyelesaikan tugas itu, walaupun banyak menyita waktu.				
26	Atasan saya selalu menerima hasil kerja bawahannya walaupun kurang baik.				
27	Dalam memberikan tugas, atasan saya tidak percaya dengan kemampuan bawahannya dalam menyelesaikan tugas.				
28	Atasan saya sering melihat saya bekerja.				
29	Atasan saya tidak senang jika ada bawahan yang berbeda pendapat dengannya walaupun untuk kepentingan perusahaan.				
30	Bila ada seorang bawahan yang harus meninggalkan pekerjaan walaupun ada sesuatu yang penting, atasan tidak memberikan izin.				
31	Atasan saya tidak pernah meragukan setiap pekerjaan yang saya lakukan.				
32	Atasan dalam mengambil keputusan, masih memberi kesempatan pada bawahan untuk mengajukan pendapatnya.				
33	Kalau atasan memberikan tugas kepada bawahannya kurang mempertimbangkan pendapat bawahannya.				
34	Atasan kurang menghargai pendapat / ide dari bawahan.				
35	Sepertinya atasan saya selalu meragukan setiap pekerjaan yang saya lakukan.				
36	Atasan saya sering bertanya / menanyakan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh bawahannya mengenai pekerjaan.				

37	Semua keputusan yang ditetapkan pimpinan, harus dapat dikerjakan oleh bawahannya.				
38	Bila ada seorang bawahan yang harus meninggalkan pekerjaan karena ada sesuatu yang penting, atasan memberikan ijin walaupun tugasnya belum selesai.				
39	Dengan adanya tugas dari atasan, membuat saya tidak dapat mengajukan pendapat.				

## SKALA II

**SS** : Sangat Setuju  
**S** : Setuju  
**TS** : Tidak Setuju  
**STS** : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Walaupun lokasi perusahaan jauh dari tempat tinggal saya, namun saya tidak terganggu dengan hal itu.				
2	Saya akan bekerja seoptimal mungkin walaupun tidak diawasi oleh atasan.				
3	Terkadang saya takut untuk menghadapi pekerjaan apabila atasan mengawasi.				
4	Kualitas yang terbaik tidak akan tercapai apabila tidak ada perubahan system dari perusahaan, baik dari segi fasilitas maupun kenyamanan di lingkungan perusahaan.				
5	Kondisi lingkungan tempat saya bekerja, selalu membuat saya tegang.				
6	Saya tidak akan suka jika atasan mengontrol terlalu ketat, Karena membuat para karyawan merasa tegang dengan pekerjaan yang dilakukan.				
7	Situasi kerja dalam interaksi antara semua karyawan diperusahaan sesuai dengan harapan saya.				
8	Bagi saya perusahaan hanya untuk bekerja menghasilkan uang / upah.				
9	Lokasi perusahaan yang jauh dari tempat tinggal saya membuat konsentrasi saya terganggu dalam bekerja.				
10	Saya akan sepenuh hati melaksanakan pekerjaan karena jabatan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.				

11	Saya akan mengambil langkah-langkah untuk perbaikan jika hasil pekerjaan yang diperoleh belum maksimal.				
12	Untuk mempersingkat waktu saya tidak perlu mengulang dan meninjau pekerjaan yang telah selesai.				
13	Hasil pekerjaan yang maksimal akan menjadi kebanggan tersendiri bagi saya.				
14	Saya sulit melakukan pekerjaan dengan optimal karena kurang fasilitas yang mendukung.				
15	Saya tidak bersemangat di perusahaan ini karena setiap pekerjaan saya selalu disalahkan oleh atasan saya.				
16	Ketika diberikan tugas saya merasa mendapat tantangan baru dan untuk mendapatkan promosi jabatan.				
17	Kegagalan yang pernah saya lakukan sebelumnya membuat semangat saya berkurang dalam melaksanakan tugas.				
18	Saya semangat dengan cara bekerja di perusahaan ini.				
19	Bagi saya bekerja di perusahaan adalah untuk mewujudkan kemajuan perusahaan.				
20	Saya tidak akan bersemangat di perusahaan ini karena setiap pekerjaan saya selalu disalahkan oleh atasan saya.				
21	Saya merasa terbebani bila mendapatkan perintah dari atasan.				
22	Aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan selalu menghambat kreativitas untuk berprestasi.				
23	Saya tidak perlu memeras tenaga untuk mengejar hasil yang maksimal, karena belum tentu menguntungkan diri saya.				
24	Saya akan bekerja seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.				
25	Ketika mendapatkan perintah dari atasan maka akan dengan senang hati melaksanakannya.				



26	Pada saat saya bekerja saya akan mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi.				
27	Prestasi kerja yang saya miliki membuat saya merasa tertekan.				
28	Jabatan yang saya miliki membuat saya merasa terbebani.				
29	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini, karena setiap hasil kerja saya diterima pemimpin dengan baik.				
30	Saya akan tanggap dalam melaksanakan tugas kerja sebelum di perintah terlebih dahulu.				

**Terima Kasih**

### Gambaran Hipotetis Variabel Pendelegasian Wewenang Pimpinan (X)

Item	Nilai Minim	Nilai Maks	Range	Mean	Standar deviasi
39	51	138	87	97	16.2

### Kategorisasi Pendelegasian Wewenang Pimpinan

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Buruk	$51 \leq X \leq 97$	84	52.5
Baik	$97 < X \leq 138$	76	47.5
Jumlah		160 orang	100%

### Gambaran Hipotetis Variabel Motivasi Kerja (Y)

Item	Nilai Minim	Nilai Maks	Range	Mean	Standar deviasi
30	42	98	56	70	11.8

### Kategorisasi Kreativitas Remaja

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$42 \leq X \leq 70$	83	52
Tinggi	$70 < X \leq 98$	77	48
Jumlah		160 orang	100%

***Gambaran Hipotetis Indikator Pendelegasian Wewenang Pimpinan (X)***

<b><i>Dimensi</i></b>	<b>Nilai Minim</b>	<b>Nilai Maks</b>	<b>Range</b>	<b>Mean</b>	<b>SD</b>
Memberikan kebebasan	11	28	17	19	3
Sabar	7	25	18	17	3.3
Memberikan kepercayaan	10	29	19	20	3.7
Motivasi	10	32	22	23	4.2
Memberikan kepercayaan menciptakan gagasan dan keputusan.	9	29	20	18	4.2

**Memberikan Kebebasan**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Buruk	$11 \leq X \leq 19$	98	61
Baik	$19 < X \leq 28$	62	39
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

**Sabar**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Buruk	$7 \leq X \leq 17$	94	58.7
Baik	$17 < X \leq 25$	66	41.3
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

**Memberi Kepercayaan**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Buruk	$10 \leq X \leq 20$	94	58.7
Baik	$20 < X \leq 29$	66	41.3
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

### Motivasi

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Buruk	$10 \leq X \leq 23$	79	49.4
Baik	$23 < X \leq 32$	81	50.6
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

### Memberikan Kepercayaan Menciptakan Gagasan Dan Keputusan

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Buruk	$9 \leq X \leq 18$	88	55
Baik	$18 < X \leq 29$	72	45
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

### *Gambaran Hipotetis Indikator Motivasi Kerja (Y)*

<b>Indikator</b>	<b>Nilai minim</b>	<b>Nilai maks</b>	<b>Range</b>	<b>Mean</b>	<b>SD</b>
Perasaan senang dalam bekerja.	7	14	7	10	1.6
Mendapatkan kekuasaan dalam bekerja.	6	13	7	9	1.8
Usaha memperoleh hasil yang maksimal.	4	14	10	10	1.9
Adanya kegairahan dalam bekerja.	4	14	10	8	2.4
Adanya upaya meningkatkan prestasi.	4	15	11	10	1.9
Bertanggung jawab.	3	8	5	5	1
Mengembangkan tugas dan dirinya.	4	14	10	9	2.2
Kasadaran dalam bekerja.	5	15	10	9	2.2

### Perasaan Senang Dalam Bekerja

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
----------	-------	-----------	----------------

Rendah	$7 \leq X \leq 10$	95	59.3
Tinggi	$10 < X \leq 14$	65	40.7
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

#### Mendapatkan Kekuasaan Dalam Bekerja

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$6 \leq X \leq 9$	98	61
Tinggi	$9 < X \leq 13$	62	39
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

#### Usaha Memperoleh Hasil Yang Maksimal

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$4 \leq X \leq 10$	96	60
Tinggi	$10 < X \leq 14$	64	40
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

#### Adanya Kegairahan Dalam Bekerja

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$4 \leq X \leq 8$	83	52
Tinggi	$8 < X \leq 14$	77	48
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

#### Adanya Upaya Meningkatkan Prestasi

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$4 \leq X \leq 10$	106	66.2
Tinggi	$10 < X \leq 15$	54	33.8
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

#### Bertanggung Jawab

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$5 \leq X \leq 5$	92	57.5
Tinggi	$5 < X \leq 8$	68	42.5
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

#### Mengembangkan Tugas Dan Dirinya

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$4 \leq X \leq 9$	98	61
Tinggi	$9 < X \leq 14$	62	39
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

#### Kesadaran Dalam Bekerja

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$5 \leq X \leq 9$	89	55.6
Tinggi	$9 < X \leq 15$	71	44.4
<b>Jumlah</b>		<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

## Uji Normalitas Data

### Statistics

		Pendelegasian Wewenang Pimpinan	Motivasi Kerja
N	Valid	160	160
	Missing	0	0
Mean		97.1188	70.3813
Std. Error of Mean		1.28719	.93692
Std. Deviation		16.28186	11.85121
Variance		265.09902	140.45122
Skewness		.054	.049
Std. Error of Skewness		.192	.192
Kurtosis		.011	-.684
Std. Error of Kurtosis		.381	.381
Range		87.00	56.00
Minimum		51.00	42.00
Maximum		138.00	98.00
Percentiles	10	77.0000	55.0000
	20	82.2000	60.0000
	30	90.0000	64.0000
	40	94.0000	67.0000
	50	96.5000	70.0000
	60	99.6000	73.0000
	70	105.7000	78.0000
	80	110.0000	81.0000
	90	118.9000	86.0000

## Tabel Frekuensi

Pendelegasian Wewenang Pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	51.00	1	.6	.6	.6
	62.00	1	.6	.6	1.3
	64.00	2	1.3	1.3	2.5
	66.00	1	.6	.6	3.1
	68.00	2	1.3	1.3	4.4
	69.00	1	.6	.6	5.0
	70.00	2	1.3	1.3	6.3
	71.00	2	1.3	1.3	7.5
	75.00	1	.6	.6	8.1
	77.00	4	2.5	2.5	10.6
	78.00	5	3.1	3.1	13.8
	80.00	3	1.9	1.9	15.6
	81.00	3	1.9	1.9	17.5
	82.00	4	2.5	2.5	20.0
	83.00	1	.6	.6	20.6
	84.00	1	.6	.6	21.3
	85.00	2	1.3	1.3	22.5
	86.00	3	1.9	1.9	24.4
	87.00	2	1.3	1.3	25.6
	88.00	2	1.3	1.3	26.9
	89.00	2	1.3	1.3	28.1
	90.00	5	3.1	3.1	31.3
	91.00	7	4.4	4.4	35.6
	92.00	3	1.9	1.9	37.5
	93.00	3	1.9	1.9	39.4
	94.00	5	3.1	3.1	42.5
	95.00	6	3.8	3.8	46.3
	96.00	6	3.8	3.8	50.0
	97.00	5	3.1	3.1	53.1
	98.00	7	4.4	4.4	57.5
	99.00	4	2.5	2.5	60.0
	100.00	2	1.3	1.3	61.3
	101.00	1	.6	.6	61.9
	102.00	6	3.8	3.8	65.6
	103.00	3	1.9	1.9	67.5
	104.00	2	1.3	1.3	68.8
	105.00	2	1.3	1.3	70.0
	106.00	6	3.8	3.8	73.8
	107.00	4	2.5	2.5	76.3
	109.00	4	2.5	2.5	78.8
	110.00	4	2.5	2.5	81.3
	111.00	2	1.3	1.3	82.5
	112.00	2	1.3	1.3	83.8
	113.00	1	.6	.6	84.4
	114.00	1	.6	.6	85.0
	117.00	5	3.1	3.1	88.1
	118.00	3	1.9	1.9	90.0
	119.00	3	1.9	1.9	91.9
	120.00	1	.6	.6	92.5
	121.00	1	.6	.6	93.1
	122.00	2	1.3	1.3	94.4
	125.00	1	.6	.6	95.0
	127.00	1	.6	.6	95.6
	128.00	2	1.3	1.3	96.9
	130.00	1	.6	.6	97.5
	131.00	1	.6	.6	98.1
	135.00	1	.6	.6	98.8
	137.00	1	.6	.6	99.4
	138.00	1	.6	.6	100.0
Total		160	100.0	100.0	



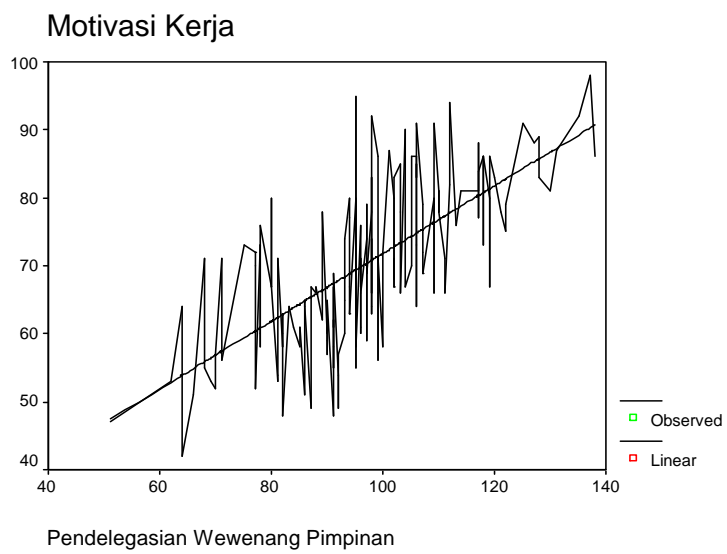
**Motivasi Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	42.00	1	.6	.6	.6
	47.00	1	.6	.6	1.3
	48.00	2	1.3	1.3	2.5
	49.00	2	1.3	1.3	3.8
	51.00	2	1.3	1.3	5.0
	52.00	2	1.3	1.3	6.3
	53.00	3	1.9	1.9	8.1
	54.00	2	1.3	1.3	9.4
	55.00	3	1.9	1.9	11.3
	56.00	2	1.3	1.3	12.5
	57.00	3	1.9	1.9	14.4
	58.00	6	3.8	3.8	18.1
	59.00	2	1.3	1.3	19.4
	60.00	5	3.1	3.1	22.5
	61.00	5	3.1	3.1	25.6
	62.00	2	1.3	1.3	26.9
	63.00	4	2.5	2.5	29.4
	64.00	5	3.1	3.1	32.5
	65.00	3	1.9	1.9	34.4
	66.00	7	4.4	4.4	38.8
	67.00	12	7.5	7.5	46.3
	68.00	1	.6	.6	46.9
	69.00	4	2.5	2.5	49.4
	70.00	3	1.9	1.9	51.3
	71.00	8	5.0	5.0	56.3
	72.00	4	2.5	2.5	58.8
	73.00	5	3.1	3.1	61.9
	74.00	3	1.9	1.9	63.8
	75.00	1	.6	.6	64.4
	76.00	3	1.9	1.9	66.3
	77.00	2	1.3	1.3	67.5
	78.00	6	3.8	3.8	71.3
	79.00	4	2.5	2.5	73.8
	80.00	7	4.4	4.4	78.1
	81.00	5	3.1	3.1	81.3
	82.00	1	.6	.6	81.9
	83.00	5	3.1	3.1	85.0
	84.00	1	.6	.6	85.6
	85.00	2	1.3	1.3	86.9
	86.00	7	4.4	4.4	91.3
	87.00	2	1.3	1.3	92.5
	88.00	2	1.3	1.3	93.8
	89.00	1	.6	.6	94.4
	90.00	1	.6	.6	95.0
	91.00	3	1.9	1.9	96.9
	92.00	2	1.3	1.3	98.1
	94.00	1	.6	.6	98.8
	95.00	1	.6	.6	99.4
	98.00	1	.6	.6	100.0
Total		160	100.0	100.0	

## Uji Linearitas

MODEL: MOD\_1.  
Independent: X

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	b0	b1
YE	LIN	.468	158	138.99	.000	22.0214	.4979



## Uji Regresi ( $r^2$ )

**Model Summary**

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.468 <sup>a</sup>	138.992	1	158	.000

a. Predictors: (Constant), Pendelegasian Wewenang Pimpinan

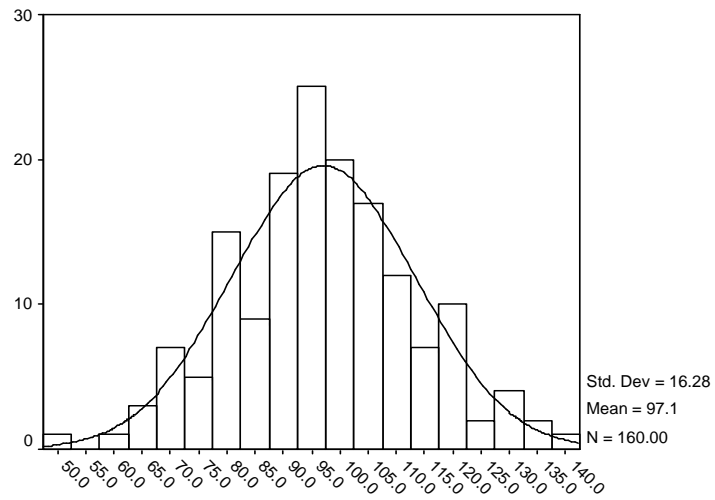
## Uji Korelasi

### Correlations

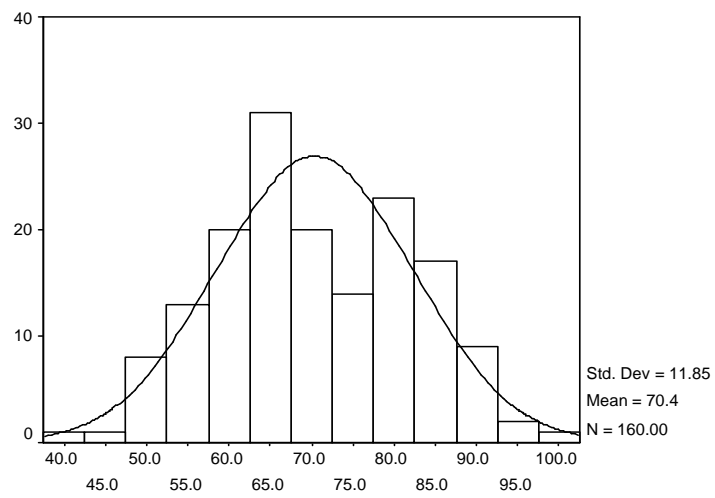
		Pendelegasian Wewenang Pimpinan	Motivasi Kerja
Pendelegasian Wewenang Pimpinan	Pearson Correlation	1	.684**
	Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	160	160
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.684**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	160	160

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## Histogram



Pendelegasian Wewenang Pimpinan



Motivasi Kerja

## Kategorisasi Per- Indikator

### Memberikan kebebasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11.00	2	1.3	1.3	1.3
	12.00	3	1.9	1.9	3.1
	13.00	2	1.3	1.3	4.4
	14.00	6	3.8	3.8	8.1
	15.00	10	6.3	6.3	14.4
	16.00	10	6.3	6.3	20.6
	17.00	16	10.0	10.0	30.6
	18.00	24	15.0	15.0	45.6
	19.00	25	15.6	15.6	61.3
	20.00	16	10.0	10.0	71.3
	21.00	14	8.8	8.8	80.0
	22.00	13	8.1	8.1	88.1
	23.00	6	3.8	3.8	91.9
	24.00	8	5.0	5.0	96.9
	25.00	3	1.9	1.9	98.8
	26.00	1	.6	.6	99.4
	28.00	1	.6	.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

### Sabar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7.00	1	.6	.6	.6
	9.00	1	.6	.6	1.3
	10.00	3	1.9	1.9	3.1
	11.00	5	3.1	3.1	6.3
	12.00	5	3.1	3.1	9.4
	13.00	9	5.6	5.6	15.0
	14.00	9	5.6	5.6	20.6
	15.00	13	8.1	8.1	28.8
	16.00	28	17.5	17.5	46.3
	17.00	20	12.5	12.5	58.8
	18.00	14	8.8	8.8	67.5
	19.00	16	10.0	10.0	77.5
	20.00	15	9.4	9.4	86.9
	21.00	7	4.4	4.4	91.3
	22.00	6	3.8	3.8	95.0
	23.00	3	1.9	1.9	96.9
	24.00	4	2.5	2.5	99.4
	25.00	1	.6	.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

### Memberikan kepercayaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10.00	1	.6	.6	.6
	12.00	2	1.3	1.3	1.9
	13.00	2	1.3	1.3	3.1
	14.00	9	5.6	5.6	8.8
	15.00	11	6.9	6.9	15.6
	16.00	7	4.4	4.4	20.0
	17.00	14	8.8	8.8	28.8
	18.00	13	8.1	8.1	36.9
	19.00	16	10.0	10.0	46.9
	20.00	19	11.9	11.9	58.8
	21.00	20	12.5	12.5	71.3
	22.00	10	6.3	6.3	77.5
	23.00	14	8.8	8.8	86.3
	24.00	7	4.4	4.4	90.6
	25.00	5	3.1	3.1	93.8
	26.00	2	1.3	1.3	95.0
	27.00	4	2.5	2.5	97.5
	28.00	1	.6	.6	98.1
	29.00	3	1.9	1.9	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

### Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10.00	1	.6	.6	.6
	13.00	1	.6	.6	1.3
	14.00	2	1.3	1.3	2.5
	15.00	3	1.9	1.9	4.4
	16.00	4	2.5	2.5	6.9
	17.00	6	3.8	3.8	10.6
	18.00	5	3.1	3.1	13.8
	19.00	3	1.9	1.9	15.6
	20.00	11	6.9	6.9	22.5
	21.00	11	6.9	6.9	29.4
	22.00	16	10.0	10.0	39.4
	23.00	16	10.0	10.0	49.4
	24.00	17	10.6	10.6	60.0
	25.00	20	12.5	12.5	72.5
	26.00	10	6.3	6.3	78.8
	27.00	5	3.1	3.1	81.9
	28.00	9	5.6	5.6	87.5
	29.00	7	4.4	4.4	91.9
	30.00	4	2.5	2.5	94.4
	31.00	7	4.4	4.4	98.8
	32.00	2	1.3	1.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

**Memberikan kepercayaan menciptakan gagasan dan keputusan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9.00	1	.6	.6	.6
	10.00	3	1.9	1.9	2.5
	11.00	2	1.3	1.3	3.8
	12.00	4	2.5	2.5	6.3
	13.00	16	10.0	10.0	16.3
	14.00	5	3.1	3.1	19.4
	15.00	14	8.8	8.8	28.1
	16.00	12	7.5	7.5	35.6
	17.00	18	11.3	11.3	46.9
	18.00	13	8.1	8.1	55.0
	19.00	13	8.1	8.1	63.1
	20.00	10	6.3	6.3	69.4
	21.00	8	5.0	5.0	74.4
	22.00	9	5.6	5.6	80.0
	23.00	14	8.8	8.8	88.8
	24.00	7	4.4	4.4	93.1
	25.00	4	2.5	2.5	95.6
	26.00	3	1.9	1.9	97.5
	28.00	3	1.9	1.9	99.4
	29.00	1	.6	.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

**Perasaan senang dalam bekerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7.00	9	5.6	5.6	5.6
	8.00	14	8.8	8.8	14.4
	9.00	26	16.3	16.3	30.6
	10.00	46	28.8	28.8	59.4
	11.00	26	16.3	16.3	75.6
	12.00	24	15.0	15.0	90.6
	13.00	11	6.9	6.9	97.5
	14.00	4	2.5	2.5	100.0
	Total	160	100.0	100.0	



**Mendapatkan kekuasaan dalam bekerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	17	10.6	10.6	10.6
	7.00	25	15.6	15.6	26.3
	8.00	27	16.9	16.9	43.1
	9.00	29	18.1	18.1	61.3
	10.00	29	18.1	18.1	79.4
	11.00	21	13.1	13.1	92.5
	12.00	8	5.0	5.0	97.5
	13.00	4	2.5	2.5	100.0
Total		160	100.0	100.0	

**Usaha memperoleh hasil yang maksimal.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	1	.6	.6	.6
	5.00	1	.6	.6	1.3
	6.00	8	5.0	5.0	6.3
	7.00	4	2.5	2.5	8.8
	8.00	18	11.3	11.3	20.0
	9.00	21	13.1	13.1	33.1
	10.00	43	26.9	26.9	60.0
	11.00	32	20.0	20.0	80.0
	12.00	26	16.3	16.3	96.3
	13.00	2	1.3	1.3	97.5
	14.00	4	2.5	2.5	100.0
Total		160	100.0	100.0	

**Adanya kegairahan dalam bekerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	5.0	5.0	5.0
	5.00	19	11.9	11.9	16.9
	6.00	22	13.8	13.8	30.6
	7.00	15	9.4	9.4	40.0
	8.00	19	11.9	11.9	51.9
	9.00	24	15.0	15.0	66.9
	10.00	25	15.6	15.6	82.5
	11.00	10	6.3	6.3	88.8
	12.00	12	7.5	7.5	96.3
	13.00	3	1.9	1.9	98.1
	14.00	3	1.9	1.9	100.0
Total		160	100.0	100.0	

**Adanya upaya meningkatkan prestasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	1	.6	.6	.6
	5.00	1	.6	.6	1.3
	6.00	4	2.5	2.5	3.8
	7.00	9	5.6	5.6	9.4
	8.00	25	15.6	15.6	25.0
	9.00	31	19.4	19.4	44.4
	10.00	35	21.9	21.9	66.3
	11.00	30	18.8	18.8	85.0
	12.00	13	8.1	8.1	93.1
	13.00	6	3.8	3.8	96.9
	14.00	3	1.9	1.9	98.8
	15.00	2	1.3	1.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

**Bertanggung jawab.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	4.4	4.4	4.4
	4.00	33	20.6	20.6	25.0
	5.00	52	32.5	32.5	57.5
	6.00	45	28.1	28.1	85.6
	7.00	15	9.4	9.4	95.0
	8.00	8	5.0	5.0	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

**Mengembangkan tugas dan dirinya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	1	.6	.6	.6
	5.00	7	4.4	4.4	5.0
	6.00	23	14.4	14.4	19.4
	7.00	22	13.8	13.8	33.1
	8.00	27	16.9	16.9	50.0
	9.00	18	11.3	11.3	61.3
	10.00	24	15.0	15.0	76.3
	11.00	20	12.5	12.5	88.8
	12.00	8	5.0	5.0	93.8
	13.00	9	5.6	5.6	99.4
	14.00	1	.6	.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

**Kasadaran dalam bekerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	6	3.8	3.8	3.8
	6.00	11	6.9	6.9	10.6
	7.00	25	15.6	15.6	26.3
	8.00	24	15.0	15.0	41.3
	9.00	23	14.4	14.4	55.6
	10.00	21	13.1	13.1	68.8
	11.00	19	11.9	11.9	80.6
	12.00	20	12.5	12.5	93.1
	13.00	8	5.0	5.0	98.1
	14.00	2	1.3	1.3	99.4
	15.00	1	.6	.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## Uji Validitas Skala Motivasi Kerja

\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*  
R E L I A B I L I T Y    A N A L Y S I S - S C A L E    ( A L P H A )

### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	141.4500	187.7443	.0590	.8843
VAR00002	140.9375	185.1986	.1907	.8831
VAR00003	141.1750	187.1082	.1103	.8837
VAR00004	141.1000	179.0025	.3543	.8811
VAR00005	140.9000	175.1038	.6121	.8766
VAR00006	141.5500	175.8456	.6356	.8766
VAR00007	141.3875	174.1391	.5777	.8768
VAR00008	141.2500	181.5316	.3750	.8806
VAR00009	141.4875	187.2910	.0547	.8853
VAR00010	141.6750	181.0576	.3560	.8809
VAR00011	141.4000	174.7494	.6360	.8762
VAR00012	141.2625	192.0188	-.1833	.8886
VAR00013	141.1000	179.3316	.4680	.8792
VAR00014	141.3750	174.7437	.5473	.8774
VAR00015	141.4625	187.3403	.0545	.8852
VAR00016	141.3125	176.7492	.4458	.8793
VAR00017	141.2750	180.3791	.4632	.8795
VAR00018	140.8375	182.8720	.3558	.8810
VAR00019	141.5125	177.3416	.5455	.8779
VAR00020	141.2250	183.0120	.3294	.8813
VAR00021	141.6000	184.9013	.2725	.8820
VAR00022	140.9000	175.1038	.6121	.8766
VAR00023	141.1125	178.2530	.4386	.8795
VAR00024	141.4000	185.5342	.1993	.8829
VAR00025	141.7250	178.0500	.5224	.8783
VAR00026	141.3750	180.2120	.4624	.8795
VAR00027	141.8625	183.5125	.2707	.8821
VAR00028	141.0375	180.9733	.4068	.8802
VAR00029	140.7000	180.9215	.5652	.8790
VAR00030	141.5375	182.4796	.3234	.8814
VAR00031	141.2500	187.1772	.0975	.8839
VAR00032	142.0375	186.9733	.0636	.8854
VAR00033	142.5500	184.3772	.2240	.8827
VAR00034	141.9750	181.2905	.3957	.8804
VAR00035	141.8750	180.7437	.4390	.8798
VAR00036	141.7000	189.9848	-.0845	.8866
VAR00037	141.4125	173.2074	.5884	.8765
VAR00038	141.2875	176.2581	.4920	.8785
VAR00039	141.8500	183.7241	.2117	.8832
VAR00040	141.7000	187.2253	.0476	.8859
VAR00041	141.2625	175.8416	.6011	.8769

VAR00042	141.2375	184.1581	.2359	.8826
VAR00043	141.4375	180.3758	.4927	.8792
VAR00044	141.3250	185.8424	.1405	.8839
VAR00045	141.4500	183.4152	.2713	.8821
VAR00046	141.2750	190.7589	.3267	.8872
VAR00047	141.4625	176.5049	.5842	.8773
VAR00048	141.3750	174.7437	.5473	.8774

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 80.0

N of Items = 48

Alpha = .8832

## Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*  
R E L I A B I L I T Y    A N A L Y S I S -    S C A L E    ( A L P H A )

### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00004	89.4125	154.2960	.5525	.9234
VAR00005	89.2125	152.4226	.7562	.9204
VAR00006	89.8625	153.1834	.7892	.9202
VAR00007	89.7000	150.0354	.7754	.9197
VAR00008	89.5625	163.0340	.2708	.9267
VAR00010	89.9875	162.8479	.2480	.9272
VAR00011	89.7125	156.6884	.5416	.9234
VAR00013	89.4125	156.6505	.6117	.9226
VAR00014	89.6875	150.1922	.7621	.9200
VAR00016	89.6250	150.9715	.7010	.9209
VAR00017	89.5875	162.2201	.3366	.9258
VAR00018	89.1500	164.6101	.2157	.9270
VAR00019	89.8250	159.2601	.4397	.9248
VAR00020	89.5375	164.2264	.2284	.9269
VAR00022	89.2125	152.4226	.7562	.9204
VAR00023	89.4250	153.8424	.6497	.9218
VAR00025	90.0375	157.0492	.5737	.9230
VAR00026	89.6875	159.5340	.4915	.9241
VAR00028	89.3500	157.3696	.6073	.9227
VAR00029	89.0125	160.7214	.5627	.9237
VAR00030	89.8500	163.0152	.2725	.9266
VAR00034	90.2875	161.0429	.3947	.9252
VAR00035	90.1875	161.0910	.4034	.9251
VAR00037	89.7250	149.4424	.7658	.9198
VAR00038	89.6000	151.5848	.7098	.9208
VAR00041	89.5750	155.9943	.5957	.9227
VAR00043	89.7500	161.5570	.4019	.9251
VAR00046	89.5875	174.3214	.3791	.9335
VAR00047	89.7750	158.1766	.4945	.9240
VAR00048	89.6875	150.1922	.7621	.9200

### Reliability Coefficients

N of Cases =        80.0

N of Items = 30

Alpha =        .9260

## Uji Validitas Skala Pendelegasian Wewenang

\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*  
R E L I A B I L I T Y    A N A L Y S I S - S C A L E    ( A L P H A )

### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	149.7250	162.7589	.3395	.8945
VAR00002	149.7625	164.0315	.1795	.8975
VAR00003	150.2000	164.9215	.2140	.8960
VAR00004	150.0250	160.6576	.3611	.8944
VAR00005	149.9125	163.7264	.2805	.8952
VAR00006	149.4875	163.7720	.2950	.8950
VAR00007	149.8875	160.4049	.4425	.8932
VAR00008	149.7125	165.6758	.3364	.8949
VAR00009	149.8625	161.1834	.4345	.8933
VAR00010	149.8500	165.1924	.1577	.8971
VAR00011	149.5000	161.7975	.4480	.8933
VAR00012	149.5000	159.5696	.5812	.8917
VAR00013	149.7000	159.5291	.5121	.8923
VAR00014	149.7250	160.4297	.4869	.8927
VAR00015	150.0375	161.9353	.2703	.8961
VAR00016	149.7125	163.0429	.4096	.8939
VAR00017	149.5250	160.3538	.4663	.8929
VAR00018	149.9625	160.7201	.4108	.8936
VAR00019	149.9125	160.5619	.4502	.8931
VAR00020	149.6125	164.1644	.2905	.8951
VAR00021	150.1375	164.3226	.2223	.8961
VAR00022	149.6000	163.2810	.3331	.8946
VAR00023	149.9500	161.4152	.4117	.8936
VAR00024	149.6500	162.7114	.4881	.8933
VAR00025	149.7250	163.5690	.3582	.8944
VAR00026	149.7125	162.9163	.3364	.8945
VAR00027	149.6500	165.3190	.3772	.8947
VAR00028	149.5000	161.9494	.5047	.8929
VAR00029	149.6625	161.9733	.4178	.8936
VAR00030	149.5625	164.4771	.3097	.8949
VAR00031	149.4000	163.1797	.3983	.8940
VAR00032	149.3375	164.4796	.2761	.8952
VAR00033	149.6375	162.5378	.3318	.8946
VAR00034	149.9500	160.5544	.3410	.8949
VAR00035	150.3750	162.5158	.3052	.8951
VAR00036	149.7250	161.1386	.4134	.8936
VAR00037	149.7875	159.7391	.4613	.8929
VAR00038	149.5375	163.2391	.3436	.8945
VAR00039	149.7000	161.2506	.4219	.8935
VAR00040	149.7000	164.1873	.2723	.8953
VAR00041	149.8125	161.7492	.3956	.8938

VAR00042	149.9625	162.6948	.2441	.8964
VAR00043	149.5750	161.8930	.3073	.8952
VAR00044	149.4125	161.8657	.4793	.8931
VAR00045	149.5375	159.6441	.5308	.8921
VAR00046	149.4875	161.9492	.3736	.8941
VAR00047	149.3500	160.0025	.4556	.8930
VAR00048	149.6250	163.3006	.3570	.8943
VAR00049	149.6000	162.3443	.4323	.8935
VAR00050	149.7000	161.4785	.3947	.8938

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 80.0

N of Items = 50

Alpha = .8961



## Uji Reliabilitas Skala Pendelegasian Wewenang

\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*  
R E L I A B I L I T Y    A N A L Y S I S - S C A L E    ( A L P H A )

### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	116.6625	115.9733	.3471	.8916
VAR00004	116.9625	113.1252	.4299	.8904
VAR00007	116.8250	114.1462	.4381	.8901
VAR00008	116.6500	118.4582	.3533	.8919
VAR00009	116.8000	114.7443	.4348	.8902
VAR00012	116.4375	113.6669	.5597	.8884
VAR00013	116.6375	113.0441	.5345	.8885
VAR00014	116.6625	113.6188	.5247	.8888
VAR00015	116.9750	115.7209	.2488	.8944
VAR00016	116.6500	116.2810	.4146	.8907
VAR00017	116.4625	114.8847	.4059	.8907
VAR00018	116.9000	114.4962	.4006	.8908
VAR00019	116.8500	114.5595	.4259	.8903
VAR00022	116.5375	116.7074	.3184	.8920
VAR00023	116.8875	114.6074	.4362	.8902
VAR00024	116.5875	115.8150	.5138	.8897
VAR00025	116.6625	117.5682	.2875	.8923
VAR00026	116.6500	116.9899	.2774	.8926
VAR00027	116.5875	118.2201	.3852	.8916
VAR00028	116.4375	115.0593	.5386	.8892
VAR00029	116.6000	115.3316	.4250	.8904
VAR00030	116.5000	117.2911	.3338	.8917
VAR00031	116.3375	116.7328	.3723	.8912
VAR00033	116.5750	116.0703	.3185	.8921
VAR00034	116.8875	112.4809	.4369	.8903
VAR00035	117.3125	114.7492	.3780	.8912
VAR00036	116.6625	114.1252	.4547	.8898
VAR00037	116.7250	112.6576	.5194	.8886
VAR00038	116.4750	117.1639	.2888	.8924
VAR00039	116.6375	114.3353	.4563	.8898
VAR00041	116.7500	114.9241	.4177	.8905
VAR00043	116.5125	116.7847	.2188	.8944
VAR00044	116.3500	115.8506	.4339	.8904
VAR00045	116.4750	114.0247	.4880	.8893
VAR00046	116.4250	115.6905	.3518	.8915
VAR00047	116.2875	114.3087	.4170	.8905
VAR00048	116.5625	116.9834	.3198	.8919
VAR00049	116.5375	115.6441	.4408	.8903
VAR00050	116.6375	114.2593	.4469	.8900

### Reliability Coefficients

N of Cases =        80.0  
Alpha =        .8933

N of Items = 39

### Blue Print Try Out Skala Motivasi kerja

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Perasaan senang dalam bekerja.	3, 26, 38	25, 29, 39	6
2	Mendapatkan kekuasaan dalam bekerja.	5, 44, 47	10, 27, 6	6
3	Usaha memperoleh hasil yang maksimal.	15, 19, 37	9, 18, 35	6
4	Adanya kegairahan dalam bekerja.	4, 42, 48	2, 8, 14	6
5	Adanya upaya meningkatkan prestasi.	23, 36, 41	1, 7, 20	6
6	Bertanggung jawab.	16, 32, 33	31, 43, 45	6
7	Mengembangkan tugas dan dirinya.	11, 21, 28	34, 40, 22	6
8	Kasadaran dalam bekerja.	17, 24, 46	12, 13, 30	6
jumlah		24	24	48

### Blue Print Skala Motivasi Kerja (Y) Yang Sahih Dan Yang Gugur

No.	Indikator	AItem				Jumlah
		Favorabel		Unfavorabel		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Perasaan senang dalam bekerja.	26,38	3	25,29	39	6
2.	Mendapatkan kekuasaan dalam bekerja.	5,47	44	6,10	27	6
3.	Usaha memperoleh hasil yang maksimal.	19,37	15	18,35	9	6
4	Adanya kegairahan dalam bekerja.	4,48	42	8,14	2	6
5	Adanya upaya meningkatkan prestasi.	23,41	36	7,20	1	6
6	Bertanggung jawab.	16	32,33	43	31,45	6
7	Mengembangkan tugas dan dirinya.	11,28	21	22,34	40	6
8	Kasadaran dalam bekerja.	17,46	24	13,30	12	6
Jumlah		15	9	15	9	48

### Blue Print Riset Skala Motivasi kerja

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Perasaan senang dalam bekerja.	18,25	17,20	4
2	Mendapatkan kekuasaan dalam bekerja.	2,29	6,3	4
3	Usaha memperoleh hasil yang maksimal.	13,24	12,23	4
4	Adanya kegairahan dalam bekerja.	1,30	5,9	4
5	Adanya upaya meningkatkan prestasi.	16,26	4,14	4
6	Bertanggung jawab.	10	27	2
7	Mengembangkan tugas dan dirinya.	7,19	22,15	4
8	Kasadaran dalam bekerja.	11,28	8, 21	4
jumlah		15	15	30

### Blue Print Try Out Skala Pendelegasian Wewenang

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorable	
1	Memberikan kebebasan	1, 20, 30, 43, 49	11, 15, 25, 42, 48	10
2	Sabar	6, 16, 22, 31, 35	2, 21, 23, 27, 39	10
3	Memberikan kepercayaan	10, 12, 32, 37, 41	7, 17, 36, 46, 50	10
4	Motivasi	8, 18, 28, 34, 47	4, 13, 29, 33, 40	10
5	Memberikan kepercayaan menciptakan gagasan dan keputusan.	3, 9, 14, 24, 26	5, 19, 38, 44, 45	10
jumlah		25	25	50

**Blue Print Skala Pendelegasian Wewenang (Y) Yang Sahih Dan Yang Gugur**

No.	Indikator	Aitem				Jumlah
		Favorabel		Unfavorabel		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Memberikan kebebasan	1,30,43,49	20	15,25,48	11,42	10
2.	Sabar	16,22,31,35	6	23,27,39	2,21	10
3.	Memberikan kepercayaan	12,37,41	10,32	7,17,36,46,50	-	10
4	Motivasi	8,18,28,34,47	-	4, 13, 29, 33	40	10
5	Memberikan kepercayaan menciptakan gagasan dan keputusan.	9,14,24,26	3	19,38,44,45	5	10
JUMLAH		20	5	19	6	50

**Blue Print Riset Skala Pendelegasian Wewenang**

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorable	
1	Memberikan kebebasan	1,22,32,38	9,17,37	<b>7</b>
2	Sabar	10,14,23,26	15,19,30	<b>7</b>
3	Memberikan kepercayaan	6,28,31	3,11,27,35,39	<b>8</b>
4	Motivasi	4,12,20,25,36	2,7,21,24	<b>9</b>
5	Memberikan kepercayaan menciptakan gagasan dan keputusan.	5,8,16,18	13,29,33,34	<b>8</b>
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>19</b>	<b>39</b>